# 2002-2003

# Annual Report

# Rapport annuel

# Training and Employment Development

# Formation et Développement de l'emploi

New Nouveau Brunswick
CANADA

# 2002-2003

## Annual Report

## Rapport annuel

## Training and Employment Development

## Formation et Développement de l'emploi

New Nouveau Brunswick
CANADA

The Honourable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

Your Honour,

It is my privilege to present, for the information of your Honour and the Legislative Assembly, the Annual Report of the Department of Training and Employment Development, Province of New Brunswick, for the fiscal year ended March 31, 2003

Respectfully submitted,

Margaret-Ann Blaney
Training and Employment Development

Fredericton, N.B.

L'honorable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai l'honneur de vous présenter, ainsi qu'à l'Assemblée législative, le rapport annuel du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi pour l'année financière terminée le 31 mars 2003.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'expression de ma haute considération.

La ministre,

Margaret-Ann Blaney
Formation et Développement de l'emploi

Fredericton (N.-B.)

---

The Honourable Margaret-Ann Blaney
Minister of Training and Employment Development
Province of New Brunswick

Dear Madam,

I take pleasure in submitting the Annual Report of the Department of Training and Employment Development for the fiscal year ended March 31, 2003

Respectfully submitted,

Rachel Bard
Deputy Minister
Training and Employment Development

Fredericton, N.B.

L'honorable Margaret-Ann Blaney
Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous remettre le rapport annuel du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2003.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma haute considération.

La sous-ministre,

Rachel Bard
Formation et Développement de l'emploi

Fredericton (N.-B.)

Introduction ..... 4
Departmental Highlights of 2002-2003 ..... 5
Departmental Mission Statement ..... 7
Operating Principles and Values ..... 7
Organizational Chart ..... 8

**SECTION 1: LABOUR AND EMPLOYMENT DIVISION**

LABOUR
Employment Standards Branch ..... 10
Employment Standards Statistics (table) ..... 12
Director's Orders Proceedings (table) ..... 13
Industrial Relations Branch ..... 14
Office of the Superintendent of Pensions ..... 17
Apprenticeship and Occupational Certification Branch ..... 20
Apprenticeship and Occupational Certification Branch (table) ..... 22

EMPLOYMENT
Employment ..... 23
Employment Programs and Services Branch ..... 26
Program Design & Support Branch ..... 26
Employment Programs Administration Branch ..... 27

**SECTION 2: LABOUR MARKET CHALLENGES**

Labour Market Challenges Division ..... 28

**SECTION 3: WORKFORCE DEVELOPMENT STRATEGY**

Workforce Development Division ..... 30

**SECTION 4: LABOUR AND EMPLOYMENT BOARD**

Labour and Employment Board ..... 31

**SECTION 5: NBCC (SOA) AND PRIVATE OCCUPATIONAL TRAINING DIVISION**

NBCC-SOA ..... 32
Development Branch ..... 35
Operations Branch ..... 35
Programs Branch ..... 35

PRIVATE OCCUPATIONAL TRAINING

Private Occupational Training Branch ..... 36

Introduction ..... 4
Faits saillants du ministère pour 2002-2003 ..... 5
Mandat du ministère ..... 7
Valeurs et principes opérationnels ..... 7
Organigramme ..... 9

**SECTION 1 : DIVISION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

TRAVAIL
Direction des normes d'emploi ..... 10
Statistiques sur les normes d'emploi (tableau) ..... 12
Compte rendu des ordres du directeur (tableau) 13
Direction des relations industrielles ..... 14
Bureau du surintendant des pensions ..... 17
Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle ..... 20
Apprentissage et certification professionnelle (tableau) ..... 22

EMPLOI
Emploi ..... 23
Programmes et services d'emploi ..... 26
Élaboration et soutien des programmes ..... 26
Administration des programmes d'emploi ..... 27

**SECTION 2 : DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Division des Défis du marché du travail ..... 28

**SECTION 3 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

La Division de la stratégie de développement de la main-d'œuvre ..... 30

**SECTION 4 : COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

Commission du travail et de l'emploi ..... 31

**SECTION 5 : CCNB (OSS) ET FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ**

OSS-CCNB ..... 32
Direction du développement ..... 35
Direction des opérations ..... 35
Direction des programmes ..... 35

FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Direction de la formation professionnelle dans le secteur privé ..... 36

**SECTION 6: PLANNING AND ADVOCACY DIVISION**

Planning and Advocacy....38
Policy Branch....38
Labour Market Analysis Branch....41
Office of Employer's Advocate....45
Office of Worker's Advocate....46
Multiculturalism....47

**SECTION 7: NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION**

New Brunswick Human Rights Commission....48

**SECTION 8: CORPORATE AND HUMAN RESOURCE SERVICES**

Corporate Information Management and Administrative Services....49
Facilities Management Branch....51
Information Technology Services Branch....53

Financial Services Branch....55
Legislated Funding....56
Human Resource Services Branch....57

**SECTION 9: MARKETING AND PUBLIC INFORMATION**

Marketing and Public Information....59

**SECTION 10: APPENDICES**

Boards, Committees and Commissions....61
Statutes....62
Publication and Surveys....63

**SECTION 11 : FINANCIAL DATA (Charts)**

Departmental Expenditures....64
Departmental Revenues....66
Summary of New Brunswick Community Colleges Revenues and Expenditures....68
Summary of Employment Program Expenditures for 2002-2003....71

**SECTION 12 : SERVICES AND OFFICE LOCATIONS**

Services and Locations....72
Central Office....74
Regional Offices and Community Colleges....75

**SECTION 6 : DIVISION DE LA PLANIFICATION ET DE LA REPRÉSENTATION**

Planification et de la représentation....38
Direction des politiques....38
Direction de l'analyse du marché du travail....41
Bureau du défenseur des employeurs....45
Bureau du défenseur des travailleurs....46
Multiculturalisme....47

**SECTION 7 : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick....48

**SECTION 8 : SERVICE MINISTÉRIELS ET RESSOURCES HUMAINES**

Direction de la gestion de l'information ministérielle et des services administratifs....49
Direction de la Gestion des installations....51
Direction des Services de technologie de l'information....53
Direction des Services financiers....55
Financement prévu par la loi....56
Direction des Services des ressources humaines....57

**SECTION 9 : MARKETING ET INFORMATION PUBLIQUE**

Marketing et information publique....59

**SECTION 10 : ANNEXES**

Conseils, comités et commissions....61
Lois....62
Publications et sondages....63

**SECTION 11 : DONNÉES FINANCIÈRES (tableaux)**

Dépenses du ministère....64
Recettes du ministère....66
Résumé des recettes et des dépenses des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick....68
Résumé des dépenses des programmes d'emploi pour 2002-2003....71

**SECTION 12 : LIEUX ET SERVICES**

Lieux et services....72
Bureaux centraux....74
Bureaux régionaux et collèges communautaires....75

## INTRODUCTION

For more information on any of the programs or activities outlined, please contact the appropriate branch or our Marketing and Public Information branch. It is also possible to obtain more information by visiting the Department of Training and Employment Development web site at http://www.gnb.ca/ted-fde/indexe.htm. Additional copies of the annual report may be obtained from the Marketing and Public Information branch.

This annual report is a summary document that includes relevant financial and program information.

The Department publishes other documents, including labour market surveys, which together with the annual report, provide considerable information on the performance of a program or service.

**NOTE:** The annual report was prepared prior to the publication of the Official 2002-2003 Financial Statements as stated in the Province of New Brunswick Public Accounts document. Consequently, the financial information reported herein may not reflect the final audited figures as reported in Public Accounts.

## INTRODUCTION

Pour plus de renseignements sur les programmes ou les activités du ministère, communiquer avec la direction concernée ou avec notre direction du Marketing et Information publique. Il est aussi possible d'obtenir plus de renseignements en visitant le site web du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, à l'adresse http://www.gnb.ca/ted-fde/indexf.htm. Des exemplaires additionnels du présent rapport annuel peuvent être obtenus en s'adressant à la Direction du Marketing et Information publique.

Ce rapport annuel est un sommaire comprenant des renseignements d'ordre financier et de l'information sur les programmes.

Le ministère publie également d'autres documents incluant les études de l'analyse du marché, qui, avec le rapport annuel, fournissent un nombre considérable de renseignements sur le rendement d'un programme ou service.

**NOTE:** Le rapport annuel a été préparé avant le dépôt des États financiers officiels 2002-2003, tel que prescrit dans le document des Comptes publics du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Par conséquent, les données financières ci-jointes peuvent être différentes de celles qui apparaissent dans les comptes publiques.

## DEPARTMENTAL HIGHLIGHTS OF 2002-2003

n 2002-2003, the Department of Training and Employment Development (TED) continued to work hard to help ensure that New Brunswickers have the right skills, the right jobs and the right balance between workers' and employers' rights to provide for economic prosperity for themselves and for the province.

TED's Strategic Plan, *Strategic Framework for Action, 2002-2012*, was finalized in 2002-2003. This hallmark plan aligns the Department's commitments with the government's strategic direction outlined in *Greater Opportunity: New Brunswick's Prosperity Plan, 2002-2012* and, in particular, fulfills the Department's mandate under the Prosperity Plan's *"Investing In People"* Building Block. The Department also developed a companion document, *Strategic Plan 2002-2004* that outlines the specific work to be completed by March 2004 with a view to TED's 2002-2012 goals.

TED's organizational structure in 2002-2003 remained virtually unchanged from the previous year with the exception of some streamlining of service delivery within the Community College system, an interim measure undertaken by the New Brunswick Community College – Special Operating Agency (NBCC-SOA) pending the outcome of their major structural and governance review.

The minimum wage increased on August 1, 2002 from $5.90 to $6.00 per hour and, in February 2003, a new minimum reporting wage was introduced into the *Employment Standards Act* to guarantee low wage earners a minimum amount of pay when they report to work.

In 2002-2003, TED officially launched the $10Million Job Start Strategy that addresses issues around recruiting and retaining New Brunswick's post-secondary students who are in the process of graduating or who have recently graduated.

## FAITS SAILLANTS DU MINISTÈRE EN 2002-2003

En 2002-2003, le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi (FDE) a continué d'investir des efforts notables pour aider à assurer que les Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois aient les compétences adéquates et les emplois qui leur conviennent, et pour maintenir un bon équilibre entre les droits des travailleurs et les droits des employeurs en vue de la prospérité économique pour eux-mêmes et pour la province.

Le plan stratégique de FDE, intitulé *Cadre d'action stratégique, 2002-2012*, a été finalisé en 2002-2003. Ce plan phare fait coïncider les engagements du ministère avec l'orientation stratégique du gouvernement décrite dans le document *Vers un meilleur avenir : Le plan de prospérité du Nouveau-Brunswick, 2002-2012*, et plus particulièrement, remplit le mandat du ministère à l'égard de l'élément constitutif *Investir dans la population*. Le ministère a également élaboré un document complémentaire, *Plan stratégique 2002-2004*, qui décrit les travaux particuliers à compléter d'ici mars 2004 en vue de réaliser les objectifs de FDE pour 2002-2012.

La structure organisationnelle de FDE en 2002-2003 est restée quasiment inchangée par rapport à l'année précédente, à l'exception d'une certaine rationalisation dans la prestation des services au sein du réseau des collèges communautaires, une mesure provisoire qui a été entreprise par l'organisme de service spécial des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick (OSS-CCNB) en attendant les résultats de sa restructuration majeure et de ses nouvelles fonctions gouvernementales.

Le 1er août 2002, le salaire minimum a été haussé de 5,90 $ à 6,00 $ l'heure et, en février 2003, une nouvelle indemnité minimale de présence au travail a été introduite dans la *Loi sur les normes de travail* pour faire en sorte que les personnes qui touchent un faible salaire recevront une compensation raisonnable pour se présenter au travail.

En 2002-2003, FDE lançait officiellement un projet de 10 millions de dollars, Stratégie Point de départ, destiné à aborder les questions relatives au recrutement et au maintien au Nouveau-Brunswick des étudiants du postsecondaire qui sont sur le point de recevoir leur diplôme ou qui ont récemment reçu leur diplôme d'un établissement postsecondaire.

TED expanded its collaborative efforts to improve access to training and employment opportunities for Aboriginal persons. In 2002-2003, services provided under the Training and Employment Support Services' (TESS) program were extended to Aboriginal persons with disabilities who live on-Reserve. TED also developed new training and employment related initiatives under the Aboriginal Employment Strategy (AES).

In 2002-2003, TED completed labour market profiles of each of the fifteen Community Economic Development Agency (CEDA) regions of the province. Funding and support were provided to CEDAs to promote future labour force development activities.

For the second consecutive year, the NBCC-SOA showed gross revenues in excess of $100Million.

The 2002 follow-up survey of 2001 graduates showed that overall employment rates for NBCC graduates matched the highest rate ever recorded, at 89%.

Survey results also indicated that, for the second consecutive year, 87% of graduates were either "satisfied" or "extremely satisfied" with their overall training experience at NBCC, matching the highest satisfaction rating ever recorded.

The NBCC Connections program, piloted in 2001-2002 at three campuses, Moncton, St. Andrews and Campbellton, was extended in 2002-2003 to five campuses, adding Saint John and Edmundston. NBCC Connections aims at promoting and providing job training for persons with intellectual disabilities.

This annual report identifies additional highlights for 2002-2003 as well as information on the mandate and regular ongoing business of the Department's individual branches and a description of the diverse programs and services offered by the Department of Training and Employment Development.

FDE a encore participé à l'amélioration de l'accès des Autochtones à la formation et aux possibilités et d'emploi. En 2002-2003, les services offerts dans le cadre du programme Service de soutien pour la formation et l'emploi (SSFE) ont été élargis aux Autochtones handicapés vivant dans les réserves. FDE a également élaboré de nouvelles mesures relatives à la formation et à l'emploi en vertu de la stratégie provinciale d'emploi des Autochtones (AES).

En 2002-2003, FDE a complété l'élaboration des profils du marché du travail pour chacune des 15 régions de la province desservies par une Agence de développement économique communautaire (ADEC). Financement et soutien ont été offerts aux ADEC pour promouvoir les activités futures de perfectionnement de la main-d'oeuvre.

Pour la deuxième année consécutive, l'OSS des CCNB a enregistré des recettes brutes dépassant les 100 millions de dollars.

Les résultats des sondages obtenus en 2002-2003 sur le placement des diplômés des CCNB indiquent un niveau record d'embauche de 89 p. 100 (c'est le plus haut niveau jamais atteint).

Les résultats des sondages ont également souligné que, pour la deuxième année consécutive, 87 p. 100 des diplômés étaient « satisfaits » ou « très satisfaits » de leur expérience de formation globale aux CCNB. Il s'agit du taux de satisfaction le plus élevé de l'histoire des CCNB.

Le programme Connexions CCNB, qui avait été mis en oeuvre en 2001-2002 comme projet pilote dans les trois collèges de Moncton, St. Andrews et Campbellton, a été élargi à cinq collèges en 2002-2003, avec la participation de Saint John et Edmundston. Le programme Connexions CCNB vise à promouvoir et offrir une formation professionnelle aux personnes ayant une déficience intellectuelle.

Le présent rapport annuel fournit d'autres faits saillants pour 2002-2003, ainsi que des renseignements sur le mandat et les affaires courantes ordinaires des directions respectives du ministère, et une description des divers programmes et services offerts par le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

## DEPARTMENTAL MISSION STATEMENT

Our mission supports the Prosperity Plan and will help us achieve our vision. Our mission for New Brunswick is:

*We ensure the New Brunwick workforce is competitive by making strategic investments in people through innovative programs, services and partnerships. We also contribute to a fair, equitable, productive and inclusive environment in which to learn, work and live.*

## OPERATING PRINCIPALS AND VALUES

### PRINCIPLES

We make many decisions in the course of our working day. Some decisions are made automatically while others come less easily. To guide us, we have adopted a three-point screen for our decision making process (and indeed for all of our daily actions):

- Is it what's best for the citizen?
- Is it respectful of the TED employee?
- Am I being a good team player?

### VALUES

The way we conduct our business for New Brunswickers, with our partners and amongst ourselves will assure not only our functioning but also the new synergies we wish to forge. We have defined the following set of values for successful conduct that we will uphold in all of our dealings:

1. **Clarity** – we communicate with openness and transparency in all of our dealings;
2. **Healthy Workplace** – we encourage activities that promote a sense of belonging, a balanced family and work-life and healthy minds and bodies.
3. **Innovation and Creativity** – we seek out opportunities, we encourage risk-taking and we embrace change;
4. **Integrity** – we deal fairly and honestly with each other and the public we serve;
5. **Quality Service** – we take the initiative to provide quality service to the public and to each other;
6. **Professionalism** – we treat everyone with respect and acknowledge our colleagues and partners as equals.

## MANDAT DU MINISTÈRE

Notre mandat appuie le Plan de prospérité, et il nous aidera à réaliser notre vision. Notre mandat à l'égard du Nouveau-Brunswick est le suivant :

*Nous nous assurons que la population active du Nouveau-Brunswick est concurrentielle, en faisant des investissements stratégiques dans la population grâce à des programmes, des services et des partenariats innovateurs. Nous contribuons aussi à établir un milieu juste, équitable, productif et intégré dans lequel il est possible d'apprendre, de travailler et de vivre.*

## VALEURS ET PRINCIPES OPÉRATIONNELS

### PRINCIPES

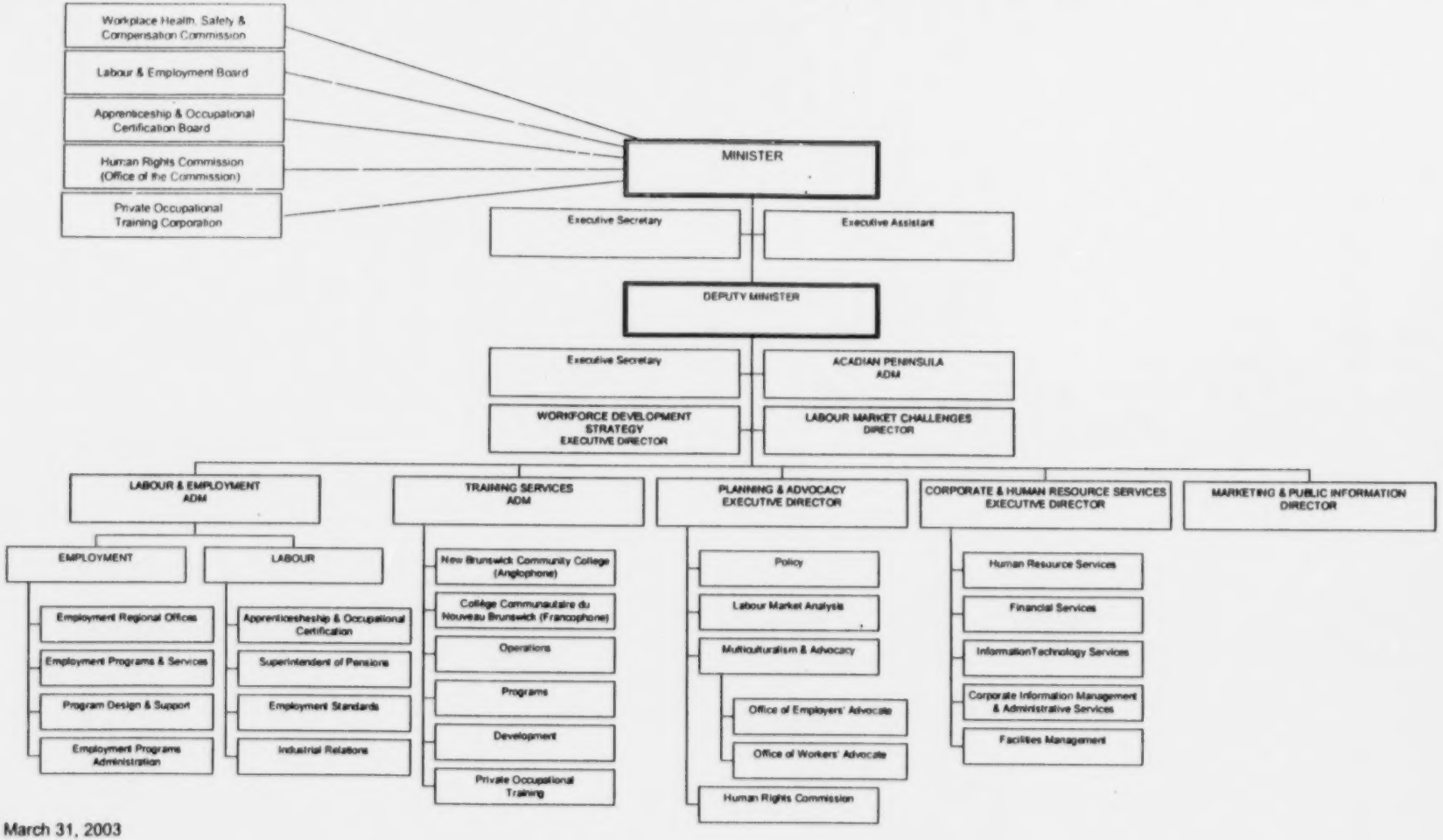
Nous prenons de nombreuses décisions au cours de notre journée de travail. Certaines décisions sont spontanées, tandis que d'autres sont plus difficiles à prendre. Pour nous guider, nous avons adopté trois critères pour la prise de décisions (et pour toutes nos actions quotidiennes en réalité), c'est-à-dire :

- Est-ce dans le meilleur intérêt du citoyen?
- Est-ce respectueux envers l'employé de FDE?
- Est-ce que je participe bien au travail d'équipe?

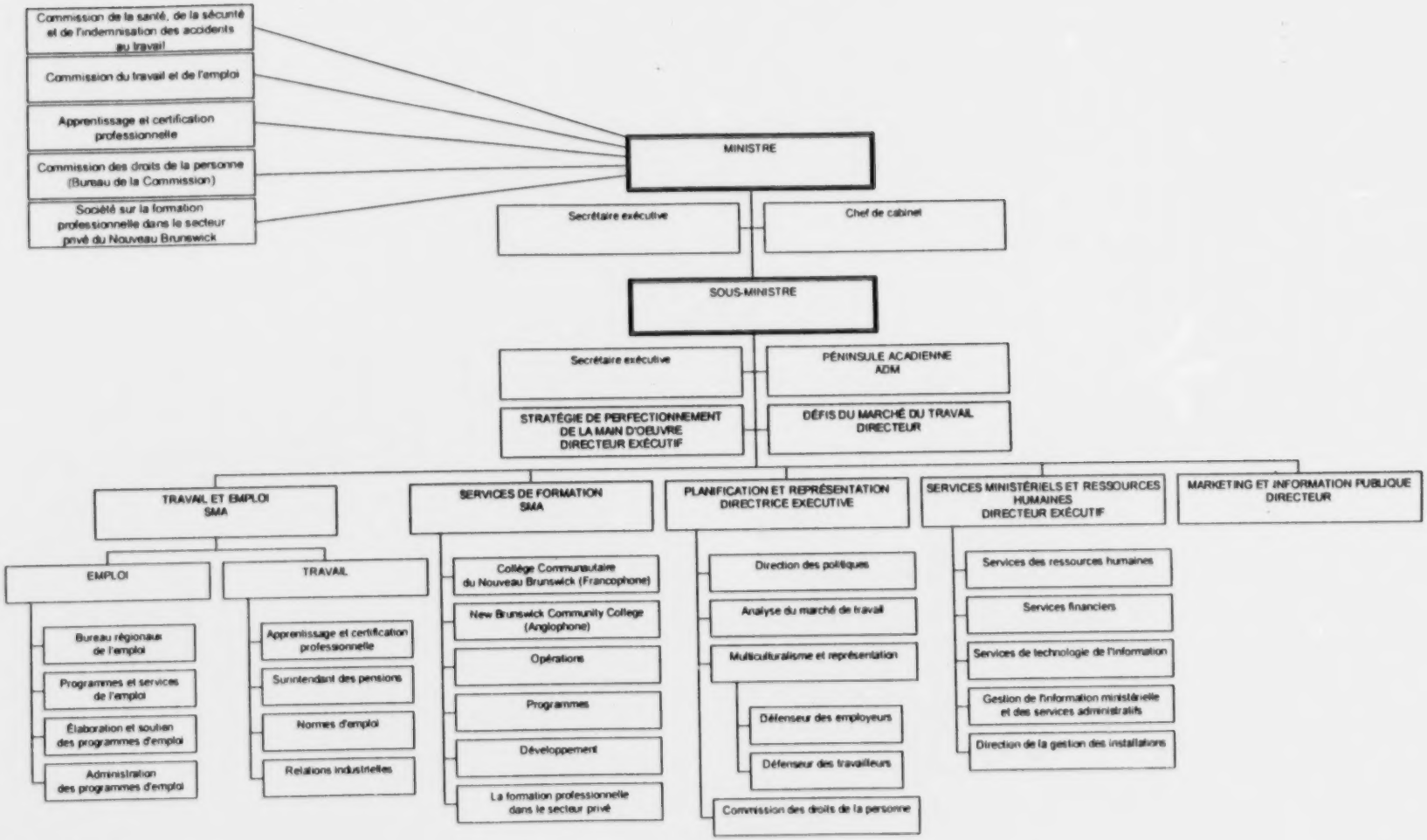
### VALEURS

Notre comportement à l'égard des Néo-Brunswickois, avec nos partenaires et entre nous garantira non seulement notre bon fonctionnement, mais aussi les nouvelles synergies que nous voulons créer. Nous avons établi l'échelle des valeurs suivante pour le comportement positif que nous voulons adopter dans toutes nos activités :

1. **Clarté** - Nous communiquons avec ouverture et transparence dans toutes nos activités.
2. **Milieu de travail propice** - Nous encourageons les activités qui favorisent un sentiment d'appartenance, un équilibre entre la famille et le travail et des esprits sains dans des corps sains.
3. **Innovation et créativité** - Nous sommes attentifs aux occasions offertes, nous favorisons la prise de risque et nous encourageons le changement.
4. **Intégrité** - Nous faisons preuve d'équité et de respect dans nos relations avec les collègues et les clients.
5. **Service de qualité** - Nous faisons preuve d'initiative pour offrir un service de qualité au public et à ceux qui nous entourent.
6. **Professionnalisme** - Nous traitons tout le monde avec respect, et nous considérons nos collègues et partenaires comme des égaux.




March 31, 2003


Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail
Commission du travail et de l'emploi
Apprentissage et certification professionnelle
Commission des droits de la personne (Bureau de la Commission)
Société sur la formation professionnelle dans le secteur privé du Nouveau Brunswick
MINISTRE
Secrétaire exécutive
Chef de cabinet
SOUS-MINISTRE
Secrétaire exécutive
PÉNINSULE ACADIENNE
ADM
STRATÉGIE DE PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN D'OEUVRE
DIRECTEUR EXÉCUTIF
DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
DIRECTEUR
TRAVAIL ET EMPLOI
SMA
SERVICES DE FORMATION
SMA
PLANIFICATION ET REPRÉSENTATION
DIRECTRICE EXÉCUTIVE
SERVICES MINISTÉRIELS ET RESSOURCES HUMAINES
DIRECTEUR EXÉCUTIF
MARKETING ET INFORMATION PUBLIQUE
DIRECTEUR
EMPLOI
TRAVAIL
Bureau régionaux de l'emploi
Programmes et services de l'emploi
Élaboration et soutien des programmes d'emploi
Administration des programmes d'emploi
Apprenissage et certification professionnelle
Surintendant des pensions
Normes d'emploi
Relations industrielles
Collège Communautaire du Nouveau Brunswick (Francophone)
New Brunswick Community College (Anglophone)
Opérations
Programmes
Développement
La formation professionnelle dans le secteur privé
Direction des politiques
Analyse du marché de travail
Multiculturalisme et représentation
Défenseur des employeurs
Défenseur des travailleurs
Commission des droits de la personne
Services des ressources humaines
Services financiers
Services de technologie de l'information
Gestion de l'information ministérielle et des services administratifs
Direction de la gestion des installations

31 mars 2003

## SECTION 1: LABOUR AND EMPLOYEMENT DIVISION

LABOUR

The Labour component of the Labour and Employment Division includes the following four (4) branches: Employment Standards, Industrial Relations, Office of the Superintendent of Pensions, and Apprenticeship and Occupational Certification.

### EMPLOYMENT STANDARDS

**MANDATE**

The Employment Standards Branch is responsible for promoting, overseeing and enforcing the application of New Brunswick's *Employment Standards Act* and accompanying Regulations. The legislation provides for standards of work that apply, as a minimum, to all employee-employer relationships in the province. These standards address minimum wage, hours of work, vacation time and pay, public holiday pay, termination notice and pay in lieu thereof, maternity leave, child care leave, employment of children, bereavement leave, unfair employer action, weekly rest period, equal pay for equal work, and provisions which address sick leave, family responsibility leave and court leave.

As a neutral party, the Employment Standards Branch provides comprehensive services to both employees and employers, including responding to general inquiries, investigating complaints, enforcing provisions of the Act and Regulations, and proactively providing educational and information services to the public.

**HIGHLIGHTS OF 2002-2003**

- The minimum wage increased from $5.90 to $6.00, effective August 1, 2002.
- The *Employment Standards Act* was amended, effective February 2003, to provide for a minimum reporting wage and for administrative changes to help reduce red tape and improve enforcement of the *Act*.
- Quarterly surveys of randomly selected former clients consistently indicated satisfaction of the program's Service Guarantee contract with the public.

## SECTION 1 : DIVISION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

TRAVAIL

La composante de travail de la Division du travail et de l'emploi comprend les 4 directions suivantes : Normes d'emploi, Relations industrielles, Bureau du surintendant des pensions et Apprentissage et certification professionnelle.

### NORMES D'EMPLOI

**MANDAT**

La direction est responsable de la promotion, de la surveillance et de la mise en application de la *Loi sur les normes d'emploi* et de ses règlements. La loi établit les normes de travail minimales qui s'appliquent à toutes les relations employeur-employés dans la province. Ces normes portent sur le salaire minimum, les heures de travail, les congés annuels, les paies de vacances, les jours fériés, les avis de cessation d'emploi et les paiements tenant lieu d'avis, les congés de maternité, les congés pour soins des enfants, les congés de maladie, les congés pour obligations familiales, les congés pour fonctions judiciaires, les congés de deuil, le travail des enfants, les pratiques injustes de l'employeur, le repos hebdomadaire et la rémunération égale pour un travail égal.

En tant que partie neutre, la direction assure toute une gamme de services aux employés et aux employeurs en répondant aux demandes de renseignements généraux, en enquêtant sur les plaintes, en appliquant la *Loi* et les règlements et en offrant de façon proactive au public des services d'éducation et d'information.

**FAITS SAILLANTS DE 2002-2003**

- Le 1er août 2002, le salaire minimum est passé de 5,90 $ à 6 $ l'heure.
- Des modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* sont entrées en vigueur en février 2003 prévoyant un salaire de présence minimal et des changements administratifs visant à réduire la bureaucratie et à améliorer l'application de la loi.
- Des sondages trimestriels auprès de clients choisis au hasard font état d'une satisfaction générale vis-à-vis la garantie de service des programmes offerte au public.

- Approximately 63 information sessions and workshops were held throughout the province to help employers, employees and the general public gain a greater awareness and understanding of Employment Standards legislation. Information on employment standards rights and responsibilities was mailed to new employers listed in the Royal Gazette.

- Over the year, the branch investigated 1359 cases of alleged violations of the Act. Thirty-three Lien Certificates were issued affecting 220 employees for a total of $597,134.77.

- Further activities of the branch over 2002-2003 are reflected in the table at the end of this section.

## DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The core programs/services provided by the branch include:

1. Enforcement of the *Employment Standards Act* and accompanying Regulations.
2. Investigation of complaints.
3. Performing audits to ensure compliance with the legislation.
4. Providing employers and employees recourse before a designated objective body leading to final and binding decision in writing.
5. Informing employer and employee groups of their rights, obligations and benefits.
6. Promoting voluntary compliance to regulated standards.

Employment Standards Officers are located in Moncton, Saint John, Edmundston, Bathurst and Fredericton.

Information is supplied to inquirers and complaints are registered through the use of toll free lines and electronic transmissions. These methods provide for prompt responses and a valuable tool for collecting data useful for program management.

- Environ 63 séances et ateliers d'information ont eu lieu dans toute la province pour sensibiliser les employeurs, les employés et les membres du grand public à la législation sur les normes d'emploi. De l'information sur les droits et les responsabilités découlant des normes a été postée aux nouveaux employeurs mentionnés dans la Gazette royale.

- Au cours de l'année, la direction a fait enquête sur 1359 cas allégués de violation de la loi. Elle a émis trente-trois certificats de privilège visant 220 employés pour un total de 597 134,77 $.

- Le tableau à la fin de la présente section énumère les autres activités de la direction en 2002-2003.

## DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

Voici les principaux programmes et services offerts par la direction :

1. Application de la *Loi sur les normes d'emploi* et de ses règlements;
2. Enquête sur les plaintes;
3. Exécution de vérifications pour assurer la conformité à la loi;
4. Offre d'un recours aux employeurs et aux employés avant de s'adresser à un organisme exécutoire, rendue par écrit;
5. Information des groupes d'employeurs et d'employés concernant leurs droits, leurs obligations et les avantages sociaux;
6. Promotion de la conformité volontaire aux normes réglementées.

Il y a des agents des normes d'emploi à Moncton, Saint John, Edmundston, Bathurst et Fredericton.

L'information est fournie aux requérants et les plaintes sont enregistrées en utilisant les lignes téléphoniques sans frais et la transmission électronique. Ces méthodes assurent une réponse rapide et représentent un outil utile pour recueillir de précieuses données servant à la gestion du programme.

# EMPLOYMENT STANDARDS STATISTICS
## STATISTIQUES SUR LES NORMES D'EMPLOI
## 2002 – 2003

| | 01/02 | 02/03 |
|---|---|---|
| Total Contacts (including complainant's contacts) / *Nombre total de contacts (y compris ceux par les plaignants)* | 28,190 | 27,814 |
| Total Inquiries / *Nombre total de demandes de renseignements* | 34,917 | 33,274 |
| Contacts Pertaining to Employment Standards Legislation (including complainant's contacts) / *Contacts concernant la législation sur les normes d'emploi (y compris ceux par les plaignants)* | 24,307 | 24,020 |
| Inquiries Pertaining to Employment Standards Legislation / *Demandes de renseignements concernant la législation sur les normes d'emploi* | 29,795 | 28,561 |
| Total Number of Complainants / *Nombre total de plaignants* | 1,317 | 1,359 |
| Total Number of Complaints Recorded / *Nombre total de plaintes enregistrées* | 1,799 | 1,891 |
| Completed Case Investigation (including Audits) / *Dossiers d'enquête fermés (y compris les vérifications)* | 1,259 | 1,496 |
| Audits / *Vérifications* | 113 | 77 |
| Matters Referred to Labour and Employment Board – Orders of Director, Notices of Director, Exemption Req. / *Questions renvoyées à la Commission du travail et de l'emploi – ordonnances et avis du directeur, demandes d'exemption* | 33 | 55 |
| Approvals for Authorization to Employ a Child / *Autorisations d'embaucher un enfant* | 799 | 760 |
| Number of Violations / *Nombre de violations* | 1,815 | 2,404 |
| Number of Employees Affected /*Nombre d'employés touchés* | 937 | 1,525 |
| Number of Employers Affected / *Nombre d'employeurs touchés* | 415 | 473 |
| Money Recovered / *Somme des recouvrements* | $496,084 | $437,826 |
| Money Not Recovered / *Somme des recouvrements en souffrance* | $154,962 | $539,352 |

Note: A person making a contact may inquire about more than one subject matter, each of which is recorded as an inquiry. The same applies for a complainant who makes more than one complaint.

*Nota* : Une personne qui prend contact peut poser des questions sur différents sujets et chaque question est alors inscrite comme une demande de renseignements. Le même principe s'applique dans le cas d'un plaignant qui dépose plus qu'une plainte.

***As of June 2003 / En date de juin 2003***

**SUMMARY**
**DIRECTOR'S ORDERS PROCEEDINGS**
**COMPTE RENDU DES ORDRES DU DIRECTEUR**
**2002-2003**

| | |
|---|---|
| PENDING FROM PREVIOUS PERIOD / *REPORTÉS DE LA PÉRIODE PRÉCÉDENTE* | 87 |
| ORDERS ISSUED DURING PERIOD / ORDRES DÉLIVRÉS PENDANT LA PÉRIODE | 191 |
| **TOTAL** | **278** |
| CASES CLOSED DURING PERIOD / CAS CLASSÉS PENDANT LA PÉRIODE | 166 |
| PENDING AT THE END OF PERIOD / REPORTÉS À LA FIN DE LA PÉRIODE | 111 |

***As of June 2003 / En date de juin 2003***

## INDUSTRIAL RELATIONS BRANCH

The Industrial Relations Branch promotes harmonious labour-management relations in the unionized private and quasi-public sectors of the province by providing neutral third party assistance when there is an impasse in negotiations and preventive mediation services and research services when an agreement is in force.

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- In 2002-2003, the branch intervened in 48 labour disputes that arose during contract negotiations, 29 of which were settled prior to strike action with 19 cases pending at year's end.

- There were 50 conciliation officers and 11 mediation officers appointed in 2002-2003. In addition, 3 firefighter interest arbitration boards were established.

- 16 applications were received requesting assistance in mediating grievances under collective agreements. These applications referred to 40 grievances, resulting in 32 being settled and 8 grievances going to binding arbitration.

- In addition to assisting in mediating 40 grievances arising under collective agreements over 2002-2003, the Branch assisted in the appointment of 39 rights arbitrators under the Expedited Arbitration process, and 4 single arbitrators were appointed to arbitration boards to settle grievances. Also, the staff provided one interest based bargaining training session; assisted in establishing 2 Labour Management Committees at the request of the parties; provided 2 joint training sessions; provided 3 one day labour management workshops; and officers were also involved in assisting in resolving issue like harassment, abuse of authority, etc. Industrial Relations Officers also provided a workshop within the Department regarding services offered by the Industrial Relations Branch.

## DIRECTION DES RELATIONS INDUSTRIELLES

La Direction des relations industrielles favorise des relations harmonieuses entre le patronat et les syndicats dans les secteurs privés et semi-publics, en offrant l'aide d'une tierce partie lorsqu'il y a une impasse dans les négociations et des services de médiation préventive et de recherche lorsqu'une entente est en vigueur.

### FAITS SAILLANTS EN 2002-2003

- En 2002-2003, la direction est intervenue dans 48 conflits syndicaux survenus lors de la négociation de contrats, dont 29 ont été réglés avant le recours à des mesures de grève et 19 étaient en suspens à la fin de l'année.

- Au total, 50 conciliateurs et 11 médiateurs ont été nommés en 2002-2003. De plus, on a créé trois commissions d'arbitrage pour les pompiers.

- Seize demandes ont été reçues pour de l'aide à la médiation relativement à des griefs découlant de conventions collectives. Ces demandes portaient sur 40 griefs dont 32 ont été réglés et 8 ont fait l'objet d'un arbitrage obligatoire.

- En plus de participer à la médiation de 40 griefs découlant des conventions collectives en 2002-2003, la direction a participé à la nomination de 39 arbitres dans le cadre du régime d'arbitrage accéléré, 4 arbitres de cas isolés ont été nommés aux comités d'arbitrage pour régler les griefs. Aussi, la direction a offert une séance sur les négociations raisonnées; participé à la création de 2 comités patronaux-syndicaux à la demande des parties; contribué à 2 séances de formation commune; offert 3 séances patronales-syndicales d'une journée et participé à la résolution de questions comme le harcèlement et l'abus de pouvoir, entre autres. Les agents des relations industrielles ont aussi offert une séance au personnel du ministère sur les services offerts par la Direction des relations industrielles.

- Assistance was also provided to the Municipal Sector Labour Management Advisory Council and the Advisory Council Committee on Expedited Arbitration.

- 56 subscribers accessed the Collective Agreement Retrieval System (CARS) during the year. CARS provides employers, labour unions, and other interested parties with timely access to current and active collective agreements filed with the branch.

## DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Industrial Relations Branch helps labour and management overcome impasses during negotiations for a collective agreement by providing neutral third party assistance through the appointment of a conciliation officer, a mediation officer, an interest based facilitator, a conciliation board, an arbitration board, or a combination thereof.

The Branch administers the *Industrial Relations Act* and its Regulations.

The Branch provides preventive mediation services designed to promote healthy labour - management relations while a collective agreement is in force. These services include: assisting in the establishment of labour-management committees, conducting relationship improvement programs, implementing joint labour-management training sessions, providing voluntary grievance mediation services and interest based bargaining, and coordinating other consultative mechanisms.

The Industrial Relations Branch provides research assistance to parties involved in collective bargaining. It publishes both the *Directory of Labour Organizations* and *Collective Bargaining in New Brunswick*. The Branch provides access to collective agreements filed in the province through its computerized Collective Agreement Retrieval Systems (CARS), and responds to ad hoc requests on wage rates, recent settlements, and related matters.

Located in Fredericton, the Branch is staffed by a Director, 4 Industrial Relations Officers, one Industrial Relations Research Officer and one support person.

- Aide au Conseil consultatif syndical-patronal du secteur municipal et au Comité consultatif de l'arbitrage accéléré.

- Quelque 56 utilisateurs ont accédé au Système de consultation des conventions collectives (SCCC) au cours de l'année. Le SCCC fournit aux employeurs, aux syndicats et aux autres parties intéréssées un accès rapide aux conventions collectives actuelles et antérieures présentées à la direction.

## DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La Direction des relations industrielles aide les syndicats et le patronat à se sortir de l'impasse des négociations d'une convention collective en fournissant l'aide d'une tierce partie, et ce, en nommant un conciliateur, un médiateur, un facilitateur des négociations raisonnées, une commission de conciliation, une commission d'arbitrage ou une combinaison de ceux-ci.

La direction s'occupe d'appliquer la *Loi sur les relations industrielles* et ses règlements.

La direction fournit des services de médiation préventive visant à promouvoir de saines relations de travail entre le syndicat et le patronat pendant la durée de la convention collective. Voici des exemples de ces services : aider à établir des comités patronaux-syndicaux; offrir des programmes d'amélioration des relations de travail; organiser des séances de formation mixtes; offrir des services volontaires de médiation des griefs et des séances sur les négociations raisonnées et coordonner d'autres mécanismes de consultation.

La Direction des relations industrielles fournit une aide à la recherche aux participants à des négociations collectives. Il publie le Répertoire des organisations du travail et Négociations collectives au Nouveau-Brunswick. La direction assure un accès aux conventions collectives déposées auprès du gouvernement provincial grâce à son Système de consultation des conventions collectives (SCCC) et répond aux demandes spéciales sur les taux de salaire, les règlements récents et d'autres questions connexes.

Située à Fredericton, la direction comprend un directeur général, 4 agents de relations industrielles, un agent de recherche en relations industrielles et un employé de soutien.

**INDUSTRIAL RELATIONS / RELATIONS INDUSTRIELLES**
**WORKSTOPPAGES / ARRÊTS DE TRAVAIL**
**April 1, 2002 – March 31, 2003 / 1er avril 2002 – 31 mars 2003**

| INDUSTRY / INDUSTRIE | EMPLOYER / EMPLOYEUR | UNION / SYNDICAT | START – FINISH / DEBUT – FIN | WORKERS INVOLVED / TRAVAILLEURS TOUCHÉS | WORKING DAYS LOST / JOUR DE TRAVAIL PERDUS | REASON FOR WORKSTOPPAGE / RAISON DE L'ARRÊT DE TRAVAIL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Manufacturing / Fabrication | Nexfor I-Joist Juniper NB | IWA – Canada – Local 306 / IWA – Canada, section locale 306 | 2001 10 15<br>2002 09 30 | 45 | 15750 | Negotiation of first collective agreement / Négociation d'une première convention collective |
| Manufacturing / Fabrication | Saeplast Ltd. | Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada, Local 691 / Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 691 | 2002 06 26<br>2002 07 05 | 50 | 450 | Renegotiation of collective agreement / Rénégociation de la convention collective |
| Manufacturing / Fabrication | Solutions International Inc. Eel River Crossing, NB | Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada, Local 21 / Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 21 | 2002 07 15<br>2002 11 29 | 50 | 6850 | Negotiation of first collective agreement / Négociation d'une première convention collective |

## OFFICE OF THE SUPERINTENDANT OF PENSIONS

### MANDATE

The Office of the Superintendent of Pensions (OSP) is responsible for administering the Pension Benefits Act and its General Regulation. This legislation provides pension plan members with safeguards concerning their entitlement to pension benefits promised to them under a plan. The OSP also enforces pension legislation of other provincial governments and the federal government when a pension plan is registered in New Brunswick but has members who work in other jurisdictions.

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- New regulations were introduced to keep pension standards current.
- The New Brunswick Superintendant of Pensions continued to be an active member of the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (CAPSA). This year, CAPSA's focus was on Capital Accumulation Plans (CAP), which are investment vehicules primarily established by employers to benefit employees by allowing them to make their own investment decisions. Principles and guidelines were developed to harmonise a model for regulation of all CAAPs. CAPSA also continues with its efforts to develop a "Model Law" for pensions.
- As at January 1, 2002, (most recent data) New Brunswick reported the following:

## BUREAU DU SURINTENDANT DES PENSIONS

### MANDAT

Le Bureau du surintendant des pensions (BSP) doit administrer la *Loi sur les prestations de pension* et ses règlements généraux. Cette loi stipule que les prestations promises aux participants selon leurs régimes de pension sont protégées. Le BSP assure également l'application des lois sur les prestation de pensions de d'autres gouvernements provinciaux et du gouvernement fédéral lorsqu'un régime de pension est enregistré au Nouveau-Brunswick mais ayant des membres qui travaillent sous d'autres autorités législative.

### FAITS SAILLANTS EN 2002-2003

- De nouveaux règlements ont été adoptés pour mettre à jour les normes sur les pensions.
- Le surintendant des pensions du Nouveau-Brunswick était toujours membre actif de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR). Cette année, l'ACOR a mis l'accent sur les régimes d'accumulation de capital (RAC), des véhicules d'investissement offerts principalement par les employeurs pour permettre aux employés de prendre leurs propres décisions d'investissement. L'ACOR a mis de l'avant des principes et directives visant à l'élaboration d'un modèle de réglementation harmonisé pour tous les RAC. Elle continue aussi à travailler à l'élaboration d'une « loi modèle » sur les régimes de pensions.
- Les plus récentes données (au 1er janvier 2002) pour le Nouveau-Brunswick indiquent ce qui suit :

| Benefit Type / Type de bénéfice | # of Plans / Nombre de régimes | % of Plans / % de régimes | # of Members / Nombre de participants | % of Members / % de participants |
|---|---|---|---|---|
| Defined Benefit / Prestation déterminée | 111 | 33% | 22,543 | 58% |
| Defined Contribution / Cotisation déterminée | 223 | 66% | 12,272 | 31% |
| Combo DB/DC / Combinaison PD/CD | 1 | 1% | 4,313 | 11% |
| **TOTAL** | **335** | **100%** | **39,128** | **100%** |

## DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Office of the Superintendent of Pensions (OSP) enforces standards and provisions prescribed under the *Pension Benefit Act* and its Regulation and investigates alleged violations of the same.

OSP reviews, registers and monitors private sector pension plans and amendments to ensure that plans are sufficiently funded to pay the pensions intended for plan members.

OSP maintains a Pension Information System to administer pension plans and to fulfil data reporting requirements to Statistics Canada.

OSP pre-authorizes all pension plan wind-ups, transfers and surplus payments.

OSP ensures pension plans provide for pre-retirement death benefits or joint and survivor pensions.

OSP also regulates the locking in of contributions and accumulation of interest from these contributions to ensure individuals use their pensions for retirement purposes.

The Office of the Superintendent of Pension is located in Fredericton and is staffed by a Superintendent, an Assistant Superintendent, two Pension Analyst and one support person.

## DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

Le Bureau du surintendant des pensions (BSP) exécute les normes et les dispositions établies en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* et ses règlements généraux et enquête les infractions présumées s'y rattachant.

Le BSP vérifie, enregistre et contrôle les régimes de pension du secteur privé et les modifications connexes, afin de s'assurer que les régimes ont assez de fonds pour payer les pensions prévues aux participants.

Le BSP gère un système d'information sur les pensions pour administrer les régimes de pension et fournir les données requises à Statistique Canada.

Le BSP autorise au préalable les liquidations, transferts, et paiements excédentaires concernant les régimes de pension.

Le BSP s'assure que les régimes de pension offrent des prestations de décès préretraite ou des pensions conjointes et de survivants.

Le BSP réglemente aussi l'immobilisation des cotisations et l'accumulation de l'intérêt tiré de ces cotisations, afin de s'assurer que les personnes utilisent leur régime de pension pour la retraite.

Le Bureau du surintendant des pensions se trouve à Fredericton; son personnel consiste en un surintendant, un surintendant adjoint, deux analystes de pension et un employé de soutien.

## APPRENTICESHIP AND OCCUPATIONAL CERTIFICATION

### MANDATE

The Apprenticeship and Occupational Certification Branch (AOC) is responsible, under the *Apprenticeship and Occupational Certification Act and its Regulations*, to provide training and certification for the purpose of ensuring that the New Brunswick workplace is equipped with the skills and knowledge necessary to function effectively and to contribute to the socio-economic development of New Brunswick.

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- The number of apprentices attending technical training continued to increase with 2,215 apprentices attending in-school training in 2002-2003, an increase of 334 or 18% over the previous year.
- The number of registered apprentices grew for the fourth consecutive year due to the upward swing in economic growth, from 3,622 in 2001-2002 to 3,636 in 2002 – 2003. The number of apprentices has increased by 24% over the past four years.
- The number of apprentices successfully completing their apprenticeship program continued to increase. In 2002-2003, 459 apprentices were awarded a Diploma of Apprenticeship.
- The number of Certificates of Qualification issued decreased from 744 in 2001 – 2002 to 678 in 2002 – 2003 while the number of Letters of Authenticity issued more than doubled, from 63 in 2001-2002 to 162 in 2002-2003.
- The number of certificates bearing the Interprovincial Red Seal issued continued to decrease in 2002-2003. A total of 537 certificates bearing the Red Seal were issued: completing apprentices accounted for 386 Red Seals while 151 were issued to candidates having the required time in the trade.
- Preliminary work began to designate certain trades in non-traditional sectors.

## APPRENTISSAGE ET CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

### MANDAT

La Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle (ACP), sous la *Loi de l'apprentissage et de la certification professionnelle* et son règlement, offre de la formation et une certification afin de s'assurer que la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick possède les habiletés et les connaissances nécessaires pour opérer efficacement afin de contribuer au développement socio-économique du Nouveau-Brunswick.

### FAITS SAILLANTS DE 2002-2003

- Le nombre d'apprentis qui ont suivi la formation continue d'augmenter. En 2002-2003, 2215 apprentis ont suivi de la formation à l'école, ce qui signifie une augmentation de 334 ou 18 % par rapport à l'année précédente.
- Le nombre d'apprentis enregistrés a augmenté pour la quatrième année consécutive, il est passé de 3622 en 2001-2002 à 3636 en 2002-2003. Ce nombre représente une augmentation de 24 % sur les quatre dernières années.
- Le nombre d'apprentis ayant complété avec succès le programme d'apprentissage a continué d'augmenter, atteignant 459 compagnons qui ont reçu un diplôme d'apprentissage en 2002-2003.
- Le nombre de certificats d'aptitude délivrés à diminué de 744 en 2001-2002 à 678 en 2002-2003, tandis que le nombre de lettres d'authenticité a plus que doublé de 63 en 2001-2002 à 162 en 2002-2003.
- Le nombre de certificats portant le sceau rouge (interprovincial) délivrés en 2002-2003 a continué de diminuer. Un total de 537 certificats portant le sceau rouge ont été délivrés : 386 aux apprentis qui complétaient le programme d'apprentissage et 151 à ceux qui ont démontré le niveau d'expérience requis.
- Le travail préliminaire a été initié afin de désigner certains métiers dans des secteurs non traditionnels.

- Marketing actions were undertaken to promote apprenticeship to groups like the Aboriginal population, women and others who traditionally may not have considered a career in the trades.

## DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Apprenticeship and Occupational Certification (AOC) branch identifies apprenticeship training needs, develops programs in the 59 apprenticeable occupations and provides certification services in the 72 designated occupations, in response to New Brunswick's labour force and industry needs.

AOC promotes the standardization of occupational qualifications by participating in the Interprovincial Red Seal Program where Interprovincial certification is offered in 44 of the 45 occupations.

AOC operates in eight (8) regional offices in the province: Fredericton, Moncton, Saint John, Bathurst, Edmundston, Miramichi, Campbellton and Woodstock.

- Des activités de marketing ont été entreprises afin de promouvoir l'apprentissage à certains groupes tels les Autochtones, les femmes et d'autres qui n'auraient traditionnellement pas considéré les métiers comme une carrière.

## DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle (ACP) détermine les besoins de formation par apprentissage, élabore des programmes pour 59 métiers d'apprentissage et assure les services de certification pour 72 professions désignées, en fonction des besoins en main-d'œuvre de l'industrie du Nouveau-Brunswick.

L'ACP assure la normalisation des qualifications professionnelles en participant au programme interprovincial du Sceau rouge en vertu duquel une certification interprovinciale est offerte dans 44 des 45 professions.

L'ACP compte 8 bureaux régionaux dans la province : Fredericton, Moncton, Saint-John, Bathurst, Edmundston, Miramichi, Campbellton et Woodstock.

## Statistical Data on Apprenticeship and Certification Activity
## Données statistiques de l'activité en matière d'apprentissage et de certification

| Number of / Nombre | 1999-2000 | 2000-2001 | 2001-2002 | 2002- 2003 |
|---|---|---|---|---|
| Registered Apprentices/ Apprentis enregistrés | 3376 | 3576 | 3622 | 3636 |
| **Training/Formation** | | | | |
| Apprentices attending training/ Apprentis participant à la formation | 1450 | 1679 | 1881 | 2215 |
| Training Sessions (Blocks) / Sessions (Blocs) de formation | 152 | 195 | 220 | 191 |
| **Certification Issued/ Certificats délivrés** | | | | |
| Diplomas of Apprenticeship Issued/ Diplômes d'apprentissage délivrés | 362 | 405 | 418 | 459 |
| Certificate of Qualification issued/ Certificats d'aptitudes délivrés | 1086 | 1316 | 744 | 678 |
| Interprovincial Seals Issued/ Sceaux interprovinciaux délivrés | 423 | 771 | 657 | 537 |
| Letters of Authenticity Issued/ Lettres d'authenticité délivrées | 4 | 42 | 63 | 162 |

## LABOUR AND EMPLOYMENT DIVISION

## EMPLOYMENT

### MANDATE

The Employment component of the Labour and Employment Division is responsible for the delivery of programs and services that are aimed at assisting unemployed New Brunswickers acquire the skills and employment experience necessary to secure full-time employment. It is responsible for assisting New Brunswick employers find the right individuals for their jobs and for helping individuals and organizations find solutions to ongoing changes in the workplace created by new economic conditions. It is also responsible for disseminating information to the general public on employment opportunities in New Brunswick.

The 2002-2003 fiscal year marked the sixth year of the Canada/New Brunswick Agreement on Labour Market Development. Under the Agreement, the Provincial Government assumed responsibility for the delivery of certain programs and services for Employment Insurance clients. The combination of the Agreement with Employment's existing Provincial financial resources enabled the Department to offer a full range of programs and services to New Brunswickers requiring assistance to secure employment and to employers searching for suitable employees.

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- The $10 million Job Start Strategy was officially launched. The strategy is a comprehensive three phased approach to address issues concerning the recruitment and retention of New Brunswick's youth. Job Start targets the province's post-secondary students who are in the process of completing or have recently completed a degree or diploma from a post-secondary institution. The strategy has a goal of assisting 1000 post-secondary students within the 2003-2004 fiscal year and is comprised of several initiatives aimed at encouraging early linkages between the student and employer.

## DIVISION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

## EMPLOI

### MANDAT

La composante de l'emploi offre des programmes et services visant à aider les Néo-Brunswickois à la recherche d'un emploi à acquérir l'expérience de travail et les compétences nécessaires pour obtenir un emploi à temps plein. Elle aide également les employeurs du Nouveau-Brunswick à trouver les personnes qui peuvent satisfaire leurs besoins en matière d'emploi et elle collabore avec les particuliers et les organisations pour trouver des solutions aux changements continus dans le milieu du travail engendrés par la nouvelle conjoncture économique. Elle diffuse aussi de l'information au public sur les perspectives d'emploi au Nouveau-Brunswick.

L'exercice financier 2002-2003 représente la sixième année de l'Entente Canada - Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail. Dans le cadre de cette entente, le gouvernement provincial est responsable de la prestation de certains programmes et services aux clients de l'assurance-emploi. La combinaison des ressources financières de l'entente avec les fonds provinciaux existants a permis au ministère d'offrir une gamme complète de programmes et de services aux Néo-Brunswickois qui avaient besoin d'aide pour trouver un emploi et aux employeurs qui étaient à la recherche d'employés convenant à leurs besoins.

### FAITS SAILLANTS EN 2002-2003

- Nous avons officiellement inauguré la Stratégie Point de départ de 10 millions de dollars. La stratégie consiste en une approche complète en trois phases visant le recrutement et le maintien en fonction des jeunes du Nouveau-Brunswick. Point de départ met l'accent sur les étudiants de niveau postsecondaire de la province qui terminent leurs études ou qui ont récemment obtenu un grade ou un diplôme d'un établissement postsecondaire. La stratégie a pour but d'aider 1000 étudiants postsecondaires durant l'année financière 2003-2004 et comprend plusieurs initiatives visant à encourager le jumelage précoce des étudiants avec des employeurs.

- Efforts to put more clients in long-term training interventions continued in 2002-2003. During this fiscal year period, close to 10,000 clients received assistance under the Training and Skills Development Program. The aim of the Department's current employment approach of moving more people off short-term 'make work' projects and into long term training programs is to help ensure that the education and skills of the New Brunswick labour force meets the current and emerging demands of the labour market.

- As part of the Older Workers Pilot Project Initiative, three pilot projects began in the areas of Edmundson, Miramichi, and the Acadian Peninsula. Pilot project proposals were also submitted to Human Resources Development Canada for the Moncton and Campbellton/Bathurst areas. The objective of this Initiative is to assist older workers in finding sustainable employment by identifying new approaches and best practices. An evaluation on the pilot projects will be conducted in 2003-2004.

- A new feature called Job Bank for Employers was introduced to Job Bank that lets employers manage their own job advertisements through the Internet – 24 hours a day, 7 days a week. Employers have the choice of self-service using Job Bank for Employers on the Internet or they can continue to receive assisted service from our Job Order Takers. As part of a national system, the Job Bank is the largest web-based network of job postings available to New Brunswickers, which employers can use to advertise work opportunities free of charge.

- Nous poursuivons nos efforts en 2002-2003 afin d'intéresser davantage de clients à la formation à long terme. Durant l'exercice financier en cours, près de 10 000 clients ont reçu de l'aide grâce au programme Formation et perfectionnement professionnel. L'approche actuelle du ministère en matière d'emploi visant à réduire le nombre de personnes dans des postes « artificiels » à court terme et les diriger vers des programmes de formation à long terme veut faire en sorte que la formation et les compétences de la main-d'œuvre néo-brunswickoise correspondent aux exigences actuelles et naissantes du marché du travail.

- Dans le cadre de l'initiative pilote visant les travailleurs plus âgés, trois projets pilotes ont été lancés dans les régions d'Edmundston, de Miramichi et de la Péninsule acadienne. Des propositions de projets pilotes ont également été soumises à Développement des ressources humaines Canada pour les régions de Moncton et de Campbellton / Bathurst. Cette initiative vise à aider les travailleurs plus âgés à trouver des emplois durables en identifiant de nouvelles approches et des pratiques optimales. Une évaluation des projets pilotes aura lieu en 2003-2004.

- Un nouveau module a été introduit au Guichet emplois, appelé Guichet emplois pour employeurs, qui permet aux employeurs de gérer leurs propres offres d'emplois dans Internet – 24 heures par jours, 7 jours par semaine. Les employeurs peuvent afficher eux-mêmes leurs offres d'emploi à l'aide de Guichet emplois pour employeurs ou continuer de faire appel à nos agents d'inscription des offres d'emploi. Faisant partie d'un système national, le guichet emplois est le plus grand réseau Internet d'offres d'emplois destinées aux Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises; les employeurs peuvent y afficher gratuitement leurs offres d'emploi.

In 2002-2003:

- 2,394 individuals received workplace opportunities under the Work Ability program;
- 3,494 individuals found employment through the Workforce Expansion program;
- 9,998 individuals received financial assistance under the Training & Skills Development program;
- 2,800 post-secondary students found employment through the Student Employment & Experience Development program;
- 6,116 individuals received financial and/or professional support through the Employment Services program.

The programs listed above are described below under "Employment Programs and Services".

## DESCRIPTION OF EMPLOYMENT PROGRAMS AND SERVICES

The Employment component of the Division delivered the following programs over the 2002-2003 fiscal:

### Work Ability

The Work Ability program provides workplace opportunities for individuals who have an employment action plan to assist them in developing the skills necessary for permanent employment. The program provides wage subsidies to eligible employers who provide job experience as defined in an individual's employment action plan.

### Workforce Expansion

The Workforce Expansion program provides wage subsidies to eligible employers who intend to create permanent employment or annually recurring seasonal jobs in New Brunswick. The program also provides financial support to assist eligible individuals to start their own business.

### Training & Skills Development

The Training and Skills Development program assists case managed individuals, whose employment action plan identifies skill development as necessary, to access appropriate training and education programs so that they can achieve their goal of becoming self-reliant.

En 2002-2003 :

- 2394 personnes ont pu être placées en milieu de travail en vertu du programme Aptitudes à l'emploi.
- 3494 personnes ont trouvé du travail grâce au Programme d'accroissement de l'emploi.
- 9998 personnes ont reçu une aide financière en vertu du Programme de formation et de perfectionnement professionnel.
- 2800 étudiants de niveau postsecondaire ont trouvé du travail grâce au Programme de stage d'emploi étudiant pour demain.
- 6116 personnes ont reçu une aide financière ou un soutien professionnel grâce au programme de Services d'emploi.

Ces programmes sont décrits ci-dessous dans la liste des programmes et services.

## DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES D'EMPLOI

La composante de l'emploi a offert les programmes suivants au cours de l'exercice financier 2002-2003 :

### Aptitudes à l'emploi

Ce programme offre des possibilités de placement dans le milieu de travail aux personnes qui possèdent un plan d'action-emploi afin de les aider à acquérir les compétences nécessaires pour obtenir un emploi permanent. Le programme offre des subventions salariales aux employeurs admissibles qui offrent une expérience de travail conforme aux besoins établis dans le plan d'action-emploi du client.

### Accroissement de l'emploi

Ce programme offre des subventions salariales aux employeurs admissibles qui ont l'intention de créer des emplois permanents ou des emplois saisonniers chaque année au Nouveau-Brunswick. Le programme offre aussi un soutien financier pour aider les personnes admissibles à démarrer leur entreprise.

### Formation et perfectionnement professionnel

Ce programme aide les personnes prises en charge dont le plan d'action-emploi indique la nécessité d'acquérir des compétences pour avoir accès aux programmes de formation et d'éducation appropriés de façon à leur permettre d'atteindre leur objectif de devenir autonomes.

Student Employment and Experience Development (SEED)

The SEED program provides post-secondary students with employment experience through summer jobs, co-operative placements and self-employment opportunities.

Employment Services

The Employment Services program provides necessary financial and professional support to ensure that labour force needs of New Brunswick employers and workers are met. Support is sometimes needed to get individuals into the labour force. Employers may require assistance to ensure the viability and sustainability of their workforce.

**Delivery Structure of Employment Programs and Services**

Employment programs and services are managed and delivered through Central and Regional Offices.

**A. Central Office**

Centrally, three branches provide Employment's activities: Employment Programs and Services; Program Design and Support; and Employment Programs Administration.

**1. Employment Programs and Services Branch**

The Employment Programs and Services Branch provides day-to-day program support and guidance to Employment's regional operations. It plays a key role in the coordination, delivery and implementation of programs and services at both the regional and central levels.

**2. Program Design and Support Branch**

The Program Design and Support Branch provides specialized support services in the areas of program design and evaluation, employment counseling, marketing and system support. These activities help to ensure that programs and services provided by the department are responsive to the needs of clients and that new initiatives are developed when a gap in service is identified. Activities also ensure that local staff have the tools and support required to help clients with their training and employment needs.

Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED)

Ce programme assure aux étudiants de niveau postsecondaire une expérience d'emploi grâce à des emplois d'été, à des placements coopératifs et à des possibilités de travail autonome.

Services d'emploi

Ce programme offre le soutien financier et professionnel nécessaire pour répondre aux besoins des travailleurs et employeurs du Nouveau-Brunswick en matière de main-d'œuvre. Il est parfois nécessaire d'assurer un soutien pour permettre à des personnes d'intégrer la population active. Des employeurs ont parfois besoin d'aide pour assurer la viabilité de leur entreprise et le maintien de leurs effectifs.

**Structure pour la prestation des programmes et services d'emploi**

Les programmes et services d'emploi sont gérés et offerts par le bureau central et les bureaux régionaux.

**A. Bureau central**

Au bureau central, trois directions s'occupent des services d'emploi : Programmes et services d'emploi; Élaboration et soutien des programmes; Administration des programmes d'emploi.

**1. Programmes et services d'emploi**

La direction assure un soutien et une orientation pour les programmes de façon quotidienne aux divers services régionaux en matière d'emploi. La direction joue un rôle clé dans la coordination, la prestation et la mise en œuvre des programmes et services au niveau régional et central.

**2. Élaboration et soutien des programmes**

La direction assure des services de soutien spécialisés dans les domaines de la conception et de l'évaluation des programmes, du counseling en matière d'emploi, du marketing et du soutien des systèmes. Grâce à ces activités, les programmes et services offerts par le ministère correspondent aux besoins des clients et de nouvelles initiatives sont mises au point lorsqu'une lacune est constatée dans les services. Les activités visent également à faire en sorte que le personnel local dispose des outils de soutien requis pour aider les clients à satisfaire leurs besoins de formation et d'emploi.

### 3. Employment Programs Administration Branch

The Employment Programs Administration Branch provides overall administrative and system support in the delivery of employment programs and services. The Branch works with regional and central staff to ensure both timely and effective delivery of employment related activities.

### B. Regional Offices

Regional Employment Offices are responsible for the delivery of programs and services locally. Services provided include employment counseling, financial assistance, career information centers, job placement services, and adjustment services.

Employment regional offices (and sub-offices) are located in the following areas:

Campbellton (Bathurst)
Caraquet (Tracadie-Sheila, Shippagan)
Miramichi (Neguac)
Moncton (Richibucto, Shediac, Sackville)
Saint John (Sussex, St-Stephen)
Fredericton (Woodstock, Minto, Perth-Andover)
Edmundston (Grand-Falls)

### 3. Administration des programmes d'emploi

La direction offre un soutien global en matière d'administration et de systèmes dans la prestation des programmes et services d'emploi. La direction travaille avec le personnel régional et central pour assurer la prestation à la fois opportune et efficace des services associés à l'emploi.

### B. Bureaux régionaux

Les bureaux d'emploi régionaux s'occupent de la prestation des programmes et services à l'échelle locale. Les services offerts comprennent le counseling en matière d'emploi, l'aide financière, les centres d'information sur les carrières, les services de placement et les services d'adaptation.

Les bureaux de placement régionaux (et les bureaux secondaires) sont situés aux endroits suivants :

Campbellton (Bathurst)
Caraquet (Tracadie-Sheila, Shippagan)
Miramichi (Neguac)
Moncton (Richibucto, Shediac, Sackville)
Saint John (Sussex, St. Stephen)
Fredericton (Woodstock, Minto, Perth-Andover)
Edmundston (Grand-Sault)

## SECTION 2: LABOUR MARKET CHALLENGES

### LABOUR MARKET CHALLENGES DIVISION

**MANDATE**

The Labour Market Challenges (LMC) Division develops and maintains partnerships with the private sector and federal/provincial government agencies to promote the need for, and benefits of, proactive human resource management within New Brunswick's business community.

The Division serves as the central office liaison between the Department of Training and Employment Development and economic departments and agencies, such as Business New Brunswick (BNB) and Community Economic Development Agencies (CEDAs), which support *Greater Opportunity: New Brunswick's Prosperity Plan* through joint economic/human resource development initiatives.

**HIGHLIGHTS OF 20[illegible]-2003**

- Funding and support provided to Community Economic Development Agencies (CEDAs), newly branded as the Enterprise Network, to promote future Labour Force Development activities.
- Funding and technical Human Resource (HR) support provided to the New Brunswick Information Technology Human Resources Committee (NBITHRC). The NBITHRC has been recognized in the first annual report card on the Prosperity Plan and has served as a model of broad-based HR groups that will support initiatives under the Industrial Cluster Development Implementation Strategy.
- Worked jointly with Business New Brunswick to define Training and Employment Development's roles and responsibilities with respect to Cluster HR development.
- Developed promotional strategies for Human Resources Planning which are intended to target Small to Mid-sized Enterprises (SMEs).
- Participated jointly with the Customer Contact Centres, Forestry, Trucking and Early Childhood Development sectors to address Human Resource Planning and Development issues.

## SECTION 2 : DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

### DIVISION DES DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

**MANDAT**

La division établit et maintient des partenariats avec le secteur privé et avec des organismes des gouvernements fédéral et provincial afin de promouvoir la nécessité et les avantages d'une gestion proactive des ressources humaines dans le monde des affaires au Nouveau-Brunswick.

La division tient lieu de bureau central de liaison entre le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi et les ministères et agences économiques comme Entreprises Nouveau-Brunswick (ENB) et les Agences de développement économique communautaire (ADEC), qui appuient Vers un meilleur avenir : Le plan de prospérité du Nouveau-Brunswick au moyen d'initiatives conjointes de développement économique et des ressources humaines.

**FAITS SAILLANTS EN 2002-2003**

- Financement et appui aux Agences de développement économique communautaire (ADEC) formant le nouveau Réseau Entreprise, pour promouvoir les activités futures de perfectionnement de la main-d'œuvre.
- Financement et soutien technique pour les ressources humaines (RH) offerts au comité TI en matière de ressources humaines du Nouveau-Brunswick. Ce comité a été reconnu dans le premier « bulletin de notes » annuel du plan de prospérité et a servi de modèle pour les groupes de soutien aux RH qui appuieront les initiatives découlant de la stratégie de mise en œuvre pour la création de grappes sectorielles.
- Collaboration avec Entreprises Nouveau-Brunswick pour définir les rôles et responsabilités de Formation et Développement de l'emploi en ce qui a trait à la création de grappes de RH.
- Élaboration de stratégies de promotion pour la planification des ressources humaines visant les petites et moyennes entreprises (PME).
- Collaboration avec les centres de contact avec la clientèle et les secteurs de la foresterie, du camionnage et de la petite enfance pour se pencher sur les questions de planification et de développement des ressources humaines.

## DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Labour Market Challenges Division coordinates services and programs of the Department to address specific labour market issues. The Division identifies issues and develops strategies to address Human Resource problems, which may require interdepartmental and intergovernmental action.

## DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La Division des défis du marché du travail coordonne les services et programmes du ministère pour s'attaquer à certaines questions relatives au marché du travail. La division définit les enjeux et élabore des stratégies pour régler les problèmes de ressources humaines qui peuvent exiger des mesures interministérielles et intergouvernementales

## SECTION 3 : WORKFORCE DEVELOPMENT STRATEGY

### WORKFORCE DEVELOPMENT DIVISION

### MANDATE

The Workforce Development Strategy Division is responsible for Training and Employment Development's assignment as lead department for inter-department and inter-government co-ordination with respect to implementation of the "Investing in People" Building Block of New Brunswick's ten-year Prosperity Plan.

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- Progress made on joint work between the province and the federal government to coordinate activities around areas of common interest complementing the federal *Knowledge Matters* paper and *Greater Opportunity: New Brunswick's Prosperity Plan*.

- Provided updates on the status of the Investing in People Building Block for *Progress on Prosperity*, the Premier's Year One report card on the Prosperity Plan.

- Comprehensive work done to identify the future direction of the Investing in People Building Block in anticipation of Year Three and beyond of the Prosperity Plan.

- Worked with the Employment Division, NBCC Bathurst and regional staff in the Chaleur Region in developing a three year pilot project to test a program mix that includes prior learning assessment, literacy/academic upgrading and workplace essential skills.

### DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Workforce Development Strategy Division serves as a coordinating unit among departments contributing to the Investing in People Building Block of the Prosperity Plan. The division identifies issues that may require departmental, interdepartmental or intergovernmental cooperation and action.

## SECTION 3 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

### LA DIVISION DE LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

### MANDAT

La Division de la stratégie de développement de la main-d'œuvre est responsable de l'affectation du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi à titre de ministère responsable de la coordination interministérielle et intergouvernementale en ce qui a trait à la mise en œuvre du pilier « Investir dans la population » du Plan de prospérité de dix ans du Nouveau-Brunswick.

### RÉALISATIONS DE 2002-2003

- Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la collaboration des gouvernements provincial et fédéral à la coordination d'activités portant sur des questions d'intérêt commun relativement à la stratégie fédérale, *Le savoir, clé de notre avenir*, et *Vers un meilleur avenir : Plan de prospérité du Nouveau-Brunswick*.

- Nous avons fourni des mises à jour sur la situation du pilier Investir dans la population pour *Progrès vers la prospérité*, le rapport d'étape du premier ministre qui couvre la première année du Plan de prospérité.

- Des travaux exhaustifs ont été réalisés afin de déterminer l'orientation future du pilier Investir dans la population en prévision de la troisième année et plus loin du Plan de prospérité.

- Nous avons collaboré avec la Division de l'emploi, le CCNB-Bathurst et le personnel de la région Chaleur dans le but d'élaborer un projet pilote de trois ans pour mettre à l'essai une combinaison de programmes, notamment l'évaluation des acquis, l'alphabétisation et la récupération scolaire, et les compétences professionnelles essentielles.

### DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La Division de la stratégie de développement de la main-d'œuvre voit à la coordination des ministères qui contribuent au pilier Investir dans la population du Plan de prospérité. La division détermine les questions qui pourraient faire appel à une collaboration et à une action aux niveaux ministériel, interministériel ou intergouvernemental.

## SECTION 4: LABOUR AND EMPLOYMENT BOARD

### LABOUR AND EMPLOYMENT BOARD

The Labour and Employment issues its own Annual Report.

## SECTION 4 : COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

### COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

La Commission du travail et de l'emploi produit son propre rapport annuel.

## SECTION 5: NBCC (SOA) AND PRIVATE OCCUPATIONAL TRAINING DIVISION

### NBCC – SOA

The NBCC-SOA produces its own Business Plan, which describes the activities it plans to undertake, and an Annual Report, which describes the outcomes and results of these activities.

The NBCC-SOA submits the following excerpts from its comprehensive Annual Report for purposes of the Department of Training and Employment Development's Annual Report.

### MANDATE

The New Brunswick Community College Special Operating Agency is responsible for delivering post-secondary, non-university training to adults for the purpose of assisting them in obtaining employment.

### HIGHLIGHTS FOR 2002-2003

- NBCC-SOA completed its seventh year of operations with an accumulated net surplus of just over $5.8M on more than $650.0M in total activities. For the second consecutive year, gross evenues exceeded the $100M mark.

- The number of applications for regular programs attained a six-year high of 8431. Over 6000 students enrolled in regular programs.

- In its regular programming, the NBCC maintained its commitment of 6500-plus seats in over 120 different trade and technology programs.

- In recognition of the benefits co-op training provides students, the NBCC continued to add and convert seats to this delivery format. Over 716 seats met the strict requirements of co-op designation and hundreds more included some sort of practical, job-site work practicum.

## SECTION 5: CCNB (OSS) ET FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

### OSS - CCNB

Le CCNB-OSS établit son propre plan d'entreprise, qui décrit les activités qu'il a l'intention d'entreprendre et un rapport annuel décrivant les résultats de ces activités.

Le CCNB-OSS présente les extraits suivants de son rapport annuel aux fins de la production du rapport annuel du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

### MANDAT

L'organisme de service spécial du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick est responsable d'offrir des services de formation aux adultes au niveau post-secondaire et non universitaire dans le but de les aider à obtenir un emploi.

### FAITS SAILLANTS EN 2002-2003

- L'OSS a terminé sa septième année de fonctionnement avec un excédent net accumulé dépassant 5,8 millions de dollars sur un total de plus de 650 millions de dollars pour toutes ses activités. Pour la deuxième année consécutive, les recettes brutes ont dépassé 100 millions de dollars.

- Le nombre de demandes pour les programmes réguliers a atteint son plus haut niveau depuis 6 ans, se chiffrant à 8431. Plus de 6000 étudiants se sont inscrits aux programmes réguliers.

- Pour ce qui est des programmes réguliers, le CCNB a respecté son engagement de maintenir plus de 6500 places dans plus de 120 programmes de métier et de technologie différents.

- En reconnaissance des avantages que représente l'enseignement coopératif pour les étudiants, le CCNB a continué d'ajouter et de convertir des places en fonction de ce format de prestation. Plus de 716 places ont satisfait les exigences strictes de désignation coopérative et des centaines d'autres comportaient un type quelconque de stage ou d'expérience en milieu de travail.

- NBCC continued its high retention rates with over 85% of enrollees completing their programs.

- Graduation rates continued to be quite high, at 82%.

- The overall employment rates for 2002 NBCC graduates matched the highest rate ever, at 89%.

- For the second consecutive year, graduate follow-up survey data indicate that 87% of 2002 graduates were either "satisfied" or "extremely satisfied" with their overall training experience at NBCC. This is the highest satisfaction rate ever attained.

- The campuses participated in 34 international projects involving a total of 18 countries. These projects were largely funded by external sources. They generated more than $1.6M in gross revenues and, more importantly, broadened the perspectives of staff and students alike.

- In addition to serving over 6000 students in its regular program offerings, the NBCC network offered training programs and courses to over 18,000 clients in its "non-regular" service deliveries through contract training, night school, short courses, distance deliveries, etc. The total value of such services was about $20.5M.

- NBCC Connections expanded from 3 campuses in 2001-2002, when the pilot program was first launched, to 5 campuses in 2002-2003 (Moncton, St. Andrews, Campbellton, Saint John and Edmundston). The goals of this program are to promote and provide job training for persons with intellectual disabilities through a partnership between the NBCC, other parts of TED, employers, and the NB Association for Community Living.

- Construction trades programs in electricity, carpentry, and plumbing were formally added to the NBCC's slate of regular programs at several campuses, as a result of consultations with both constructors' associations and trade unions, and in response to labour market data showing a continued demand for people in these sectors in the foreseeable future.

- Le CCNB a continué de maintenir un taux de rétention élevé, plus de 85 % des étudiants inscrits ayant terminé leur programme.

- Le taux d'obtention du diplôme s'est maintenu au niveau élevé de 82 %.

- Le taux des diplômés de 2002 ayant réussi à trouver un emploi s'est chiffré à 89 %, soit le taux le plus élevé qu'ait connu le réseau.

- Pour la deuxième année consécutive, les données les plus récentes obtenues grâce aux sondages sur le placement des diplômés de 2002 indiquent que 87 % des diplômés étaient « satisfaits » ou « très satisfaits » de leur expérience de formation globale au CCNB. Il s'agit du taux de satisfaction le plus élevé de l'histoire du CCNB.

- À l'échelle internationale, les campus ont participé à 34 projets principalement financés par des sources externes, dans 18 pays. Ces projets ont généré des recettes brutes de plus de 1,6 millions de dollars et ont surtout élargi les perspectives du personnel et des étudiants.

- En plus d'offrir ses services à environ 6000 étudiants dans le cadre de leurs programmes réguliers, le CCNB a offert des cours et des programmes de formation à plus de 18 000 clients au moyen de la formation à contrat, des cours du soir, des cours de courte durée et de la formation à distance, entre autres. La valeur totale de ces services se chiffrait à près de 20,5 millions de dollars.

- Le projet pilote Connexions CCNB, offert à 3 campus à ses débuts en 2001-2002, est maintenant offert à 5 campus (Moncton, Saint Andrews, Campbellton, Saint John et Edmundston). Le but de ce programme est de promouvoir et d'offrir de la formation aux personnes présentant des déficiences intellectuelles, par l'entremise d'un partenariat entre le CCNB, les employeurs, FDE et l'Association de N.-B. pour l'intégration communautaire.

- Des programmes de métiers de la construction en électricité, en charpenterie et en plomberie ont été officiellement ajoutés à la liste des programmes réguliers sur plusieurs campus, à la suite de consultations avec les associations de constructeurs et les syndicats et en réponse aux données sur le marché du travail faisant état de la demande soutenue de main-d'oeuvre dans ces secteurs.

- NBCC began a major review of organizational structures and outputs of college systems across Canada with a view to improving its own service-delivery model and capacity in light of targets established in the government's 10-year Prosperity Plan.

- Pending results and outcomes of the above review, expected in 2003-2004, NBCC implemented interim steps to provide a more streamlined and efficient approach to the delivery of its services. These include: 1) grouping the 11 campuses under two administrative units, anglophone and francophone, to permit more focused delivery to each linguistic group with fostering closer collaboration within each; and 2) reorganizing the previous 4 non-college branches of the NBCC into 3 branches, Development, Operations, and Programs, which are described under the "Description of Programs and Services".

- NBCC also re-oriented its Business Plan cycle to align it with the government's 10-year Prosperity Plan and the Department's Strategic Framework for Action. This resulted in the identification of 8 specific areas on which to focus strategic goals: Organizational Development; Skills Training and Retraining; Retention, E-Learning; Awareness, Recruitment and Export; Quality Learning; Strategic Public Infrastructure; and Research and Innovation.

## DESCRIPTON OF PROGRAMS AND SERVICES

The 11 campuses in the NBCC network provide training in over 120 different trades and technology fields.

These campuses are located in Bathurst, Campbellton, Dieppe, Moncton, Edmundston, Acadian Peninsula, Miramichi, Saint John, Saint Andrews, Woodstock, and Fredericton (New Brunswick College of Craft and Design).

- Le CCNB a entrepris un examen détaillé des structures organisationnelles et des rendements des systèmes collégiaux au Canada pour améliorer son propre modèle de prestation de services et sa capacité au vu des objectifs fixés dans le Plan de prospérité de 10 ans du gouvernement.

- En attendant les résultats de cet examen, prévus pour 2003-2004, le CCNB a établi des étapes provisoires pour offrir ses services de façon plus personnalisée et efficace. Ces étapes comprennent : 1) le regroupement des 11 campus sous deux unités administratives, anglophone et francophone, pour mieux adapter les services aux groupes linguistiques et favoriser une collaboration plus étroite; et 2) la réorganisation des 4 directions non collégiales du CCNB en 3 unités, développement, opérations et programmes, présentées à la section « Description des programmes et services ».

- Le CCNB a aussi réaligné le cycle de son plan d'entreprise avec ceux du plan de prospérité de 10 ans du gouvernement et du Cadre d'action stratégique du ministère. Cela a mené à l'identification de 8 secteurs visés par les objectifs stratégiques : le développement organisationnel; l'acquisition de compétences et le perfectionnement; la rétention; l'apprentissage en ligne; la sensibilisation, le recrutement et l'exportation; l'apprentissage de qualité; l'infrastructure publique stratégique, et la recherche et l'innovation.

## DESCRIPTON DES PROGRAMMES ET SERVICES

Les 11 campus du réseau CCNB assurent une formation dans plus de 120 métiers et domaines de technologie.

Ces campus sont situés à Bathurst, Campbellton, Dieppe, Moncton, Edmundston, Miramichi, Saint John, Saint Andrews, Woodstock, Fredericton (Collège d'artisanat et de design du Nouveau-Brunswick) et dans la Péninsule acadienne.

Services provided by NBCC's 3 non-college branches are as follows:

**Development Branch:** The Branch has primary responsibility for the development and maintenance of strategic partnerships, alliances, and new initiatives, including the development of interdepartmental, inter-provincial, and international business, and the co-ordination of business information and market research and development. Among the Branch's main dossiers: International development, Aboriginal Issues, e-learning, Provincial initiatives, Industry liaison, Research and Innovation.

**Operations Branch:** The Branch is responsible for the documentation of the planning-implementation-review cycle of the NBCC's business activities, as represented in its milestone documents (ex: Strategic Directions, Business Plan, Annual Report).

In terms of client services, the Branch's marketing and recruitment activities serve to fill College seats while promoting the value of post-secondary education in general, and College-based services in particular, to the public. The Admissions function seeks to make entry into College-based programs and services as simple and straight-forward as possible, while offering a variety of information services to potential students in order to assist them in making good career-path decisions. Quality management, which includes regular auditing for compliance, education where needed for staff and others, and consultation services with regard to quality improvement, is also part of this Branch's services.

**Programs Branch:** The Branch provides leadership, and consultation, coordination, evaluation and management services in areas of responsibility that affect the quality of program delivery or certification in the New Brunswick Community College network.

In addition, the Branch is responsible for the following services, provided to the public: Adult High School Diploma, Certification, Curriculum Consultation, Exams, GED, Graduate Placement Services, Literacy, Out-of-Province training, Prior Learning and Recognition (PLAR), Second Language Services, Student Services.

Les services fournis par les 3 directions non collégiales du CCNB sont les suivants :

**Direction du développement** : La principale responsabilité de la direction est le développement et le maintien de partenariats, d'alliances et de nouvelles initiatives stratégiques, y compris le développement des affaires interministérielles, interprovinciales et internationales et la coordination des renseignements opérationnels et de la recherche et du développement des marchés. Parmi les principaux dossiers de la direction, mentionnons le développement international, les questions autochtones, l'apprentissage en ligne, les initiatives provinciales, les liens avec l'industrie, la recherche et l'innovation.

**Direction des opérations** : La direction est responsable de la documentation du cycle de planification et de la révision et de la mise en application des activités du CCNB, telle que présentée dans ses principaux documents (par ex. : orientations stratégiques, plan d'activités, rapport annuel).

En termes de services aux clients, les activités de marketing et de recrutement de la direction servent à assurer la clientèle des collèges et à promouvoir l'importance de la formation postsecondaire en général et des services collégiaux en particulier. Le service d'admission facilite l'accès aux programmes et services collégiaux tout en offrant une gamme de services d'information aux étudiants potentiels pour les aider à bien orienter leurs plans de carrière. La direction offre aussi des services de gestion de la qualité (vérification de la conformité, formation du personnel, etc.) et de consultation sur l'amélioration de la qualité.

**Direction des programmes** : Elle assure le leadership et offre des services de consultation, de coordination, d'évaluation et de gestion dans les domaines touchant la qualité ou la certification des programmes dans le réseau du CCNB.

De plus, la direction est responsable des services au grand public suivants : diplôme d'études secondaires pour les adultes, certification, consultation sur les programmes, examens, tests de connaissances générales, services de placement des diplômés, alphabétisation, formation hors province, évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRDA), services de langue seconde et services aux étudiants.

## PRIVATE OCCUPATIONAL TRAINING BRANCH

### MANDATE

The Branch regulates the private occupational training industry in order to provide effective consumer protection for students and to support a vibrant and healthy private occupational training industry. The Branch administers the *Private Occupational Training Act* and its *General Regulation*.

### HIGHLIGHTS FOR 2002-2003

- In 2002-2003, there were 86 private occupational training organizations that were registered under the *Private Occupational Act*. This is down from 89 for the previous fiscal year. There were four new applications approved.

- While a number of registered training organizations closed during the year, students' training was not affected as all the closures were planned and they occurred at the end of a training program.

### DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Branch provides a number of services to promote and support an effective and vibrant private occupational training industry. These services include:

- On-site visits to registered private occupational training organizations to ensure mandatory contracts are being signed and the Student Protection Fee is collected and remitted as required.

- On-site visits to training institutions applying for registration;

- Advising students and potential students of their financial protection under the *Private Occupational Training Act* and resolving complaints of students;

- Advising owners and operators of private training institutions of their rights and responsibilities under the *Act*;

## DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

### MANDAT

La direction réglemente l'industrie de la formation professionnelle dans le secteur privé afin de protéger les droits des étudiants à titre de consommateurs et de favoriser une industrie dynamique et saine. La direction voit à l'application de la *Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé* et des règlements établis en vertu de cette loi.

### POINTS SAILLANTS EN 2002-2003

- En 2002-2003, 86 organismes privés de formation professionnelle étaient enregistrés en vertu de la *Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé*, comparativement à 89 l'année précédente. Quatre nouvelles demandes ont été approuvées.

- La fermeture d'un certain nombre d'organismes de formation n'a pas eu d'effet sur la formation des étudiants, puisque toutes les fermetures avaient été planifiées et qu'elles ont eu lieu à la fin du programme de formation.

### DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La direction offre un certain nombre de services destinés à la promotion et au soutien d'une industrie de formation professionnelle dynamique et efficace dans le secteur privé, dont les suivants :

- Visites à des organismes de formation professionnelle enregistrés dans le secteur privé afin de s'assurer que les contrats obligatoires sont signés et que les frais de protection des étudiants sont prélevés et versés au besoin;

- Visites à des établissements de formation ayant présenté une demande d'enregistrement;

- Information aux étudiants actuels et éventuels sur leur protection financière en vertu de la *Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé* et règlement des plaintes des étudiants;

- Information aux propriétaires et exploitants d'établissements de formation dans le secteur privé sur leurs droits et responsabilités en vertu de la *Loi*;

- Liaising regionally and nationally with regulators on legislative matters as well as on efforts and initiatives that help to build healthy communications with the private training industry;

- Provide administrative support to the NB Private Occupational Training Corporation in its role of administering the Training Completions Fund;

- Conduct annual renewal of all registered private occupational training organizations. Receive and review new applications for registration and register those that meet the required criteria.

- Liaison, aux niveaux régional et national, avec les autorités de réglementation sur des questions d'ordre juridique de même que sur les efforts et initiatives aidant à établir une bonne communication avec l'industrie de la formation professionnelle dans le secteur privé;

- Soutien administratif offert à la Société sur la formation professionnelle dans le secteur privé du Nouveau-Brunswick dans l'accomplissement de ses fonctions visant l'administration du Fonds pour l'achèvement de la formation;

- Renouvellement annuel de l'enregistrement de tous les organismes de formation professionnelle dans le secteur privé, étude des nouvelles demandes d'enregistrement et enregistrement des organismes qui répondent aux critères établis.

## SECTION 6: PLANNING AND ADVOCACY DIVISION

The Planning and Advocacy Division of the Department provides policy advice, strategic planning, research and evaluation to all branches of the Department and coordinates relations with stakeholders. It undertakes educational and compliance functions with respect to the Human Rights Act. It represents workers and employers in matters related to Worker's Compensation. It also develops and implements strategies and activities to manage the Department's interests in multiculturalism and immigration as well as in Aboriginal training and employment.

### POLICY BRANCH

#### MANDATE

The Policy Branch is responsible for advancing the Department's strategic and policy directions and ensuring they are consistent with government priorities and activity, i.e. policy development, coordinating legislative changes; preparing briefing manuals and information; undertaking research studies; leading the Department's strategic planning; managing stakeholder and inter-governmental relations; and Aboriginal training and employment related issues.

#### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- Policy Branch reported on New Brunswick's adherence to, and implementation of, various International Labour Organization (ILO) Conventions.
- The Branch coordinated New Brunswick's responses to the UN Senate Committee on Human Rights relating to New Brunswick's adherence to, and implementation of, various Human Rights Conventions.
- As part of the "Greater Opportunity: NB Prosperity Plan" document, one of the cornerstone priorities under the 'Investing in People' building block is 'Reducing Barriers to Work'. One of the target activities under this cornerstone priority is to foster greater opportunities for Aboriginal employment through partnership with Mi'kmaq and Maliseet communities, Aboriginal organizations, the private sector, and the federal government. Work continued to support and achieve this goal and to strengthen partnerships.

## SECTION 6 : DIVISION DE LA PLANIFICATION ET DE LA REPRÉSENTATION

La division offre des conseils en matière de politique, de services de planification stratégique, de recherche et d'évaluation à toutes les directions du ministère et coordonne les relations avec les intervenants. La division offre des services d'éducation et d'application relativement à la *Loi sur les droits de la personne*. Elle représente les travailleurs et les employeurs dans des dossiers se rapportant à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail. Elle élabore et met en œuvre des stratégies visant à gérer les activités ministérielles en matière d'immigration et de multiculturalisme ainsi que dans la formation et l'emploi autochtone.

### DIRECTION DES POLITIQUES

#### MANDAT

La direction doit faire valoir les orientations stratégiques et les politiques du ministère et s'assurer qu'elles sont conformes aux objectifs prioritaires et aux activités du gouvernement. Pour ce faire, elle élabore des directives, coordonne des manuels et documents d'information, effectue des recherches, coordonne la planification stratégique du ministère et coordonne les relations avec les intervenants.

#### POINTS SAILLANTS DE L'ANNÉE 2002-2003

- La Direction des politiques s'est prononcée sur l'observation et l'application par le Nouveau-Brunswick de diverses conventions de l'Organisation internationale du travail.
- La direction a coordonné les réponses du Nouveau-Brunswick au comité du sénat des Nations Unies sur les droits de la personne en ce qui concerne l'application et l'observation par le Nouveau-Brunswick de diverses conventions sur les droits de la personne.
- Tel que le décrit Vers un meilleur avenir : le plan de prospérité du Nouveau-Brunswick, une des priorités clés de la section « Investir dans la population » est de réduire les obstacles au travail. Une des activités cibles s'y rapportant est de « favoriser des perspectives d'emploi accrues pour les Autochtones dans le cadre de partenariats avec les communautés mi'kmaq et malécites, les organismes autochtones, le secteur privé et le gouvernement fédéral ». Les efforts se poursuivent pour appuyer et réaliser cet objectif et renforcer les partenariats.

The Branch continued to collaborate to improve Aboriginal persons' access to training and employment opportunities by providing support, and promoting the Provincial Aboriginal Employment Strategy Initiatives and by monitoring and reporting on their progress via the AES Action/Workplan for which the department is the Provincial lead. Some of the initiatives include: the NBCC Seat Allocation for Aboriginal persons, the Aboriginal Apprenticeship Initiative, the Aboriginal Vocational Forestry and the Aboriginal Gas and Oil Heating Technician Programs, among others. In 2003, in partnership with the Aboriginal Affairs Secretariat, four successful Aboriginal cross-cultural awareness sessions were presented for TED staff. More than 70 TED staff and four First Nations across the Province participated. The Branch also continued participation in the Joint Economic Development Initiative (JEDI) process and increased TED visibility and interaction among the Aboriginal community.

- The Branch played a significant role in developing proposals which lead to changes: 1) in the *Employment Standards Act* to provide for minimum reporting pay for employees; and 2) in the *Pension Benefits Act* to ensure the confidentiality of pension plan information submitted to the Superintendent of Pensions.

- Policy Branch continued to monitor the activities under the Strategic Framework for the Department and to ensure the Framework is in line with the New Brunswick Prosperity Plan.

- Policy Branch participated in government's initiative to redesign the New Brunswick Women Abuse Protocols. This initiative is meant to lead to the creation of a regional network to enhance support services available to abused women. By improving their access to post-secondary education, employment and training, these women will be better able to leave the abusive situation and fully participate in the labour force.

- During the year, significant progress was made toward establishing joint priorities for skills and labour market development in the province. Policy branch worked with federal policy colleagues to further understanding of these priority issues and to develop tools for addressing them. This work is on-going and will be fundamental to meeting the department's responsibilities as lead for the Investing In People building block, from the framework document "Greater Opportunity: NB Prosperity Plan".

Les efforts ont continué pour offrir aux Autochtones un meilleur accès à la formation et l'emploi, pour fournir de l'appui et promouvoir les initiatives de la Stratégie provinciale d'emploi des Autochtones (SEA) et pour assurer le suivi des progrès par l'entremise du plan de travail et d'action de la SEA dont le ministère est le principal responsable. Parmi les initiatives, notons l'attribution de places dans les CCNB aux Autochtones, l'initiative d'apprentissage pour les Autochtones, les programmes des métiers de la foresterie et les techniques de chauffage au gaz et à l'huile pour les Autochtones. En 2003, de concert avec le Secrétariat aux affaires autochtones, 4 séances interculturelles de conscientisation ont été présentées au personnel de FDE. Plus de 70 employés de FDE et des représentants des quatre Premières Nations de la province y ont participé. La direction a aussi continué à participer à l'Initiative conjointe de développement économique (ICDE) et a accru sa visibilité et son intervention dans la communauté autochtone.

- La direction a joué un grand rôle dans l'élaboration de propositions menant à des changements 1) dans la *Loi sur les normes d'emploi*, pour fournir un salaire de présence minimal aux employés et 2) dans la *Loi sur les prestations de pension et de retraite*, pour assurer la confidentialité des renseignements sur les régimes de retraite soumis au surintendant des pensions.

- La Direction de la politique a continué d'assurer le suivi des activités associées au cadre stratégique du ministère et de voir à ce qu'il soit adapté au plan de prospérité du Nouveau-Brunswick.

- La direction a participé à l'initiative provinciale pour reformuler les protocoles sur la violence faite aux femmes qui mènera à la création d'un réseau régional pour améliorer les services de soutien aux femmes violentées. Un meilleur accès à l'éducation postsecondaire, à l'emploi et à la formation leur permettra d'être mieux en mesure de quitter des situations d'abus et de s'intégrer à la population active.

- Des progrès importants ont été réalisés pour établir des priorités conjointes en vue du développement des compétences et du marché du travail. De concert avec des collègues du fédéral, la direction a travaillé à développer une plus grande compréhension de ces questions clés et des outils pour s'y attaquer. Ce travail continue et sera essentiel pour permettre au ministère d'assumer ses responsabilités en tant que principal leader de la composante « Investir dans la population » du plan de prospérité du Nouveau-Brunswick.

## DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Policy Branch provides a number of policy and planning products and services, including:

- Preparing briefing materials;
- Providing policy advice on issues, including legislative and regulatory changes related to the Department's mandate, and preparing proposals and recommendations for consideration by Executive Council Office;
- Monitoring Departmental activity in the Legislature and, coordinating/preparing related documents, as appropriate;
- Assisting line branches in the development of their programs and services;
- Developing and monitoring the Department's Strategic Plan and assisting branches with their individual action plans;
- Consulting with stakeholders and partners respecting life long learning, labour market supply and demand (including interprovincial mobility and the Labour Market Development Agreement), Aboriginal training and employment related issues (including the development of new Aboriginal training and employment initiatives under the Aboriginal Employment Strategy), Workplace harmony and equity;
- Participating on behalf of the Department, in ad-hoc reviews and related initiatives undertaken by the provincial government (e.g. Red Tape Review);
- Liaison with the Aboriginal Affairs Secretariat on Aboriginal employment and training related issues;
- Coordinating Forum of Labour Market Ministers (FLMM), Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL) including International Labour Organization (ILO), Continuing Committee of Officials on Human Rights (CCOHR), and Council of Ministers of Education, Canada (CMEC), activities for the Department.

## DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La direction fournit un certain nombre de produits et de services utiles en matière de politique et de planification. En voici quelques exemples :

- Préparation de documents d'information;
- Fournissant le conseil de politique sur des questions, y compris les changements législatifs et de normalisation liés au mandat du département, et élaborant des propositions et des recommandations pour la considération par le bureau du Conseil exécutif;
- Suivi des activités du ministère à la législature et coordination et préparation de documents pertinents;
- Aide offerte aux directions hiérarchiques pour l'élaboration de leurs programmes;
- Élaboration du plan stratégique du ministère et suivi à cet égard et aide aux directions ministérielles pour leurs plans d'action;
- Consultation avec les intervenants et partenaires sur l'éducation permanente, l'offre et la demande sur le marché du travail (y compris la mobilité interprovinciale et l'Accord sur le développement du marché du travail), la formation et l'emploi des Autochtones (y compris l'élaboration de nouvelles initiatives de formation et d'emploi pour les Autochtones dans le cadre de la Stratégie d'emploi des Autochtones), l'harmonie et l'équité sur les lieux de travail;
- Participation, au nom du ministère, aux examens spéciaux et initiatives connexes du gouvernement provincial (p. ex. : l'examen des formalités administratives internes);
- Collaboration avec le ministère des Affaires intergouvernementales pour traiter des questions régionales et interprovinciales;
- Coordination des activités du ministère ayant trait au Forum des ministres sur le marché du travail (FMMT), à l'Association canadienne des administrateurs de la législation (ACAL), y compris l'Organisation mondiale du travail (OMT), le Comité permanent des fonctionnaires chargés des droits de la personne et le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC).

## LABOUR MARKET ANALYSIS BRANCH

### MANDATE

The Labour Market Analysis Branch (LMAB) is responsible for labour market research, analysis and forecasting, program evaluation, and labour market surveys. These responsibilities are undertaken to ensure that clients have access to the labour market information (LMI) that they require, that training and employment programs offered by the public sector remain relevant to the needs of the labour market; and that appropriate employment opportunities are available to New Brunswickers.

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- A continued focus on providing high-quality, local labour market information by Community Economic Development Agency (CEDA) region:
    - In 2002-2003, the Branch completed and distributed labour market profiles of each of the 15 regions. These documents were based on existing data, and provided a demographic, economic, and labour market profile of each CEDA region.
    - Also in 2002-2003, the Branch continued to develop labour market surveys of the CEDA regions. These reports are based on surveys carried out in each of the regions, and provide specific information to the CEDAs that is not readily available through existing sources. These surveys, tailored to each individual area, include demographic, labour market, social, and skills information. Three (3) surveys were completed in the 2001-2002 fiscal year, and seven (7) surveys were completed in 2002-2003, with plans underway to complete the remaining five (5) CEDA surveys in fiscal 2003-2004.
- An emphasis on internal evaluation of the Department's employment development programs:
    - In 2002-2003, all five (5) of the Department's Employment Development programs were evaluated according to an evaluation framework established by LMAB and approved by Employment Division. These evaluations provide valuable feedback to the Department on the outcomes and impacts of these programs.

## DIRECTION DE L'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

### MANDAT

La Direction de l'analyse du marché du travail a la responsabilité de la recherche, de l'analyse et des prévisions relatives au marché du travail, de l'évaluation des programmes et de l'établissement des profils du marché du travail. Ces tâches visent à s'assurer : que les clients disposent des renseignements nécessaires sur le marché du travail; que les programmes de formation offerts par le secteur public demeurent pertinents par rapport aux besoins du marché du travail; que des débouchés d'emploi judicieux sont offerts aux Néo-Brunswickois.

### POINTS SAILLANTS EN 2002-2003

- Une attention constante a été portée à la qualité de l'information sur les régions des Agences de développement économique communautaire (ADEC);
    - La direction a complété et distribué les profils du marché du travail de chacune des 15 régions. Ces documents sont basés sur des données existantes et présentent le profil démographique, économique et du marché du travail de chaque région;
    - La direction a poursuivi ses enquêtes sur le marché du travail des régions des ADEC. Ces rapports sont basés sur des sondages réalisés dans chaque région et fournissent aux ADEC des renseignements précis qui ne sont pas disponibles à partir d'autres sources. Ces sondages de chaque région présentent des renseignements sur la démographie, le marché du travail, les conditions sociales et les compétences. Trois enquêtes ont été complétées au cours de l'année fiscale 2001-2002 et sept en 2002-2003; cinq enquêtes restent à faire qui devraient être complétées en 2003-2004.
- On a mis l'accent sur l'évaluation interne des programmes de développement de l'emploi du ministère :
    - En 2002-2003, les cinq programmes de Développement de l'emploi du ministère ont tous été évalués suivant un cadre d'évaluation établi par la DAMT et approuvé par la Division de l'emploi. Ces évaluations fournissent au ministère de précieux renseignements sur les résultats et impacts de ces programmes.

- A continued investment in the development of strong relationships with other government departments, non government organizations, and community groups :

  - These include: the CEDAs; Potatoes New Brunswick and other members of the potato industry, through the Potato Harvest Labour Needs Committee; members of the voluntary sector, through the Voluntary Sector Review Committee; members of the construction associations through the Atlantic Provinces Construction Symposium Committee; representatives of OECD countries and the Canadian Career Development Foundation through the National and International Career Development Symposium Planning Committees; and many others.

- Les efforts se sont poursuivis pour établir d'étroites relations avec d'autres ministères, des organisations non-gouvernementales et des groupes communautaires :

  - Ces organismes comprennent les ADEC, Pommes de terre Nouveau-Brunswick et d'autres membres de l'industrie de la pomme de terre, par l'entremise du Comité sur les besoins en main-d'œuvre pour la récolte des pommes de terre, des membres du secteur bénévole par l'entremise du Comité de révision du secteur bénévole, des membres des associations de construction par l'intermédiaire du Comité du symposium de la construction des provinces atlantiques, des représentants des pays de l'OCDE et de la Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière par l'intermédiaire des comités de planification du symposium international de développement des carrières et plusieurs autres.

## DESCRIPTION OF PROGRAM AND SERVICES

The Labour Market Analysis Branch provides timely, user-friendly labour market information to Training and Employment Development, other government departments, and the general public. In doing so, the Branch consults and collaborates with industry associations, employers, other Provincial departments, the Federal government, the First Nations and Aboriginal organizations.

Several of its products are produced in collaboration with its partners. Some of these joint products include:

- Employer Surveys: providing information on wages, skills demanded, and training needs;
- *New Brunswick Job Futures*: a publication that provides occupational profiles and outlook information for almost 200 occupational groupings;
- *New Brunswick Occupations in Shortage or Surplus*: a publication that provides information on occupations in New Brunswick with significant shortages or surpluses;
- *Handbook of Labour Market Information:* a layperson's guide to understanding LMI; and follow-up surveys of NBCC graduates
- *The Environmental Scan:* provides research on the social, economic, and labour market trends affecting New Brunswick.

The Branch also provides other products and services to its clients:

- *Maintenance of NBJobNet*: an electronic job matching system, based on skills, which the Branch maintained until the closure of the system at the end of fiscal 2002-2003;
- *Snapshot New Brunswick:* a widely distributed departmental newsletter that provides concise information on occupations, industries, programs, and
- *On-going Research for the NBCCs:* labour market analyses and program evaluations of New Brunswick Community College programs as well as labour market statistics.

## DESCRIPTION DES PRODUITS ET SERVICES

La direction offre de l'information actuelle et facile à consulter sur le marché du travail au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, à d'autres ministères et au grand public. Pour ce faire, la direction consulte les associations d'industries, les employeurs, d'autres ministères provinciaux, le gouvernement fédéral, les Premières Nations et les organisations autochtones et elle collabore avec eux.

Un certain nombre de produits offerts par la direction sont mis au point en collaboration avec ses partenaires. Voici quelques exemples des produits offerts :

- Enquêtes auprès des employeurs – information sur les salaires, les compétences en demande et les besoins de formation;
- Emploi – Avenir Nouveau-Brunswick – une publication qui contient des profils de professions et qui donne un aperçu des perspectives pour plus de 200 familles de professions;
- Professions en pénurie ou surplus au Nouveau-Brunswick – une publication qui offre de l'information sur les professions du Nouveau-Brunswick pour lesquelles il y a une pénurie ou un surplus considérable;
- Manuel d'information sur le marché du travail – un guide pour mieux comprendre les renseignements sur le marché du travail;
- Analyse de l'environnement Nouveau-Brunswick – contient des résultats de recherche sur les tendances sociales, politiques, économiques et du marché du travail ayant des incidences sur le Nouveau-Brunswick.

La direction offre d'autres produits et services à ses clients :

- Maintien du Réseau Emplois NB – un système électronique de jumelage travailleur-emploi basé sur les compétences, jusqu'à sa cessation à la fin de l'année fiscale 2002-2003;
- Coup d'oeil N.-B. – bulletin ministériel à grande distribution, fournissant de l'information concise sur les professions, industries et programme;
- Recherches en cours pour les CCNB – analyses et statistiques du marché du travail et évaluation des programmes des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick;

- *Evaluations of Employment Development Programs:* annual follow-up evaluations of the Department's employment programs to monitor their outcomes;

- *Monitoring labour shortages / surpluses and producing various economic forecasts*: to help shape the Department's efforts to service New Brunswickers.

In addition, the Branch undertakes ad hoc research and evaluation and responds to information requests from all stakeholders, including the public.

- Évaluations des programmes de développement de l'emploi – évaluations de suivi annuel des résultats des programmes d'emploi du ministère;

- Suivi des pénuries et surplus de main-d'œuvre et production de divers pronostics économiques – pour aider à orienter les efforts du ministère pour mieux servir les Néo-Brunswickois.

De plus, la direction mène des travaux spéciaux de recherche et d'évaluation et répond aux demandes d'information de tous les intervenants, y compris le grand public.

## OFFICE OF EMPLOYER'S ADVOCATES

### MANDATE

Employers' Advocates assist New Brunswick employers in matters concerning Workers' Compensation through communication, consultation, and education and through advising and representing them on issues before the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC), in particular, the Commission's Appeals Tribunal.

### HIGHLIGHTS OF 2002 – 2003

- Provided input to the WHSCC on an ongoing basis to ensure employers' rights and interests are taken into consideration.
- Program representative was registered as an associate member of the Association of Workers' Compensation Boards of Canada.
- In 2002-2003, Employers' Advocates handled 865 cases overall, 385 of which were closed. Advocates represented employers at 85 Appeals Tribunal Hearings.

### DESCRIPTION OF PROGRAM AND SERVICES

The Employers' Advocate program provides its services through the use of three Advocates, one located in each of Fredericton, Moncton and Bathurst. In addition to representing employers at Appeals Tribunal Hearings, advocates advise employers of their rights and obligations and of interpretations of Workers' Compensation legislation. They also provide general information and advice on a variety of other Workers' Compensation matters and concerns.

## BUREAU DU DÉFENSEUR DES EMPLOYEURS

### MANDAT

Le bureau aide les employeurs dans des dossiers concernant l'indemnisation des travailleurs grâce à des services de communication, de consultation, d'éducation et de conseils. Il représente les employeurs dans des affaires présentées à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et, en particulier, au tribunal d'appel de la commission.

### POINTS SAILLANTS EN 2002-2003

- Nous avons fourni de l'information à la CSSIAT sur une base continue pour faire en sorte que les droits et intérêts des employeurs soient pris en considération.
- Le représentant du programme était inscrit à titre de membre associé de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada.
- En 2002-2003, les défenseurs des employeurs ont traité 865 dossiers au total et 385 d'entre eux ont été fermés. Les défenseurs ont représenté les employeurs à 85 audiences devant le tribunal d'appel.

### DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

Le Bureau du défenseur des employeurs offre ses services par l'entremise de trois défenseurs, situés respectivement à Fredericton, Moncton et Bathurst. En plus de représenter les employeurs aux audiences du tribunal d'appel, le Bureau du défenseur des employeurs conseille ces derniers sur leurs droits et leurs obligations, ainsi que sur l'interprétation des dispositions législatives en matière d'indemnisation des travailleurs. Il offre également des renseignements et des conseils généraux sur une gamme de questions et de problèmes associés à l'indemnisation des travailleurs.

## OFFICE OF THE WORKERS' ADVOCATES

### MANDATE

Workers' Advocates assist workers, or dependants of workers, with compensation claims they advance to the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC).

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- Provided input to the WHSCC on an ongoing basis to ensure workers' rights and interests are taken into consideration.

- In 2002-2003, Workers' Advocates handled a total of 873 cases overall, 530 of which were closed. They represented 208 clients at hearings before Appeals Tribunals.

### DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Office of Workers' Advocates provides information, advice and direct representation to New Brunswick's injured workers, dependants of injured workers, and representatives of injured workers. Its main goal is to provide injured workers/dependants with a fair and reasonable opportunity to resolve issues that arise with respect to workers' compensation claims.

The service was delivered through six (6) Advocates, one located in each of the following localities: Moncton, Bathurst, Miramichi, Edmundston, Fredericton and Saint John.

## BUREAU DU DÉFENSEUR DES TRAVAILLEURS

### MANDAT

Le Bureau du défenseur des travailleurs a pour mandat d'aider un travailleur, ou une personne à charge d'un travailleur, relativement à une demande d'indemnisation présentée par cette personne à la CSSIAT du Nouveau-Brunswick.

### POINTS SAILLANTS EN 2002-2003

- Nous avons fourni de l'information à la CSSIAT sur une base continue pour faire en sorte que les droits et intérêts des travailleurs soient pris en considération.

- En 2002-2003, les défenseurs des travailleurs ont traité un total de 873 dossiers et 530 d'entre eux ont été fermés. Ils ont représenté 208 clients à des audiences devant le tribunal d'appel.

### DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

Le Bureau du défenseur des travailleurs offre de l'information, des conseils et un service de représentation directe aux accidentés du travail au Nouveau-Brunswick, ainsi qu'à leurs personnes à charge et à leurs représentants. Il a pour principal objectif d'offrir aux travailleurs accidentés et à leurs personnes à charge une possibilité juste et raisonnable de régler des litiges en matière de demandes d'indemnisation d'accidents au travail.

Le bureau offre ses services par l'entremise de 6 défenseurs situés à Moncton, Bathurst, Miramichi, Edmundston, Fredericton et Saint John.

## MULTICULTURALISM

### MANDATE

The Multiculturalism Unit coordinates initiatives across government that are aimed at promoting harmony and maximizing the social and economic benefits of cultural diversity, as directed by the New Brunswick Policy on Multiculturalism. The unit's major responsibility is to organize and participate in meetings of the Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism and to follow-up on decisions and recommendations of the Committee.

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- Training and Employment Development provided financial support to the NB Multicultural Council (NBMC) to implement a project primarily aimed at establishing new multicultural associations across the province.
- A website on multiculturalism in New Brunswick is in the process of being developed.
- In 2002-2003, the Multicultural Grants Program awarded a total of $29,400 through a total of 14 grants to 6 separate multicultural organizations. Initiatives funded include: cultural and educational summer activities for youth and children, projects aimed at increasing community awareness of ethno-cultural diversity and its benefits and at eliminating racism, and helping newcomers in their search for employment. Under the Program, these organizations are also provided financial support for operational expenditures.

### DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Unit works in partnership with other government, business and community organizations to develop and deliver programs that foster cross-cultural education, build skills for adapting to cultural diversity and countering racism and discrimination.

The Unit administers the Multicultural Grants Program that provides support to community organizations that offer multicultural programs and services to newcomers in the province.

## MULTICULTURALISME

### MANDAT

Le Programme du multiculturalisme coordonne les activités dans l'ensemble du gouvernement visant à promouvoir l'harmonie et les avantages socio-économiques de la diversité culturelle conformément à la politique provinciale sur le multiculturalisme. Les responsables du programme doivent surtout organiser les réunions du comité consultatif du ministre et assurer un suivi pour les décisions et recommandations du comité à l'intention du ministre.

### POINTS SAILLANTS EN 2002-2003

- FED a fourni un appui financier au Conseil multiculturel du N.-B. (CMNB) pour mettre sur pied un projet visant principalement la création de nouvelles associations multiculturelles dans toute la province.
- Un site Web sur le multiculturalisme est en cours de réalisation.
- En 2002-2003, 14 subventions à 6 organisations multiculturelles pour un total de 29 400 $ ont été accordées en vertu du Programme de subventions pour le multiculturalisme. Les initiatives subventionnées comprennent des activités culturelles et éducatives d'été pour les jeunes et les enfants, des projets destinés à accroître la sensibilisation du public à la diversité ethnoculturelle et à ses avantages, à éliminer le racisme et à aider les nouveaux venus dans leurs recherches d'emploi. Dans le cadre du programme, ces organisations ont aussi reçu un soutien financier pour les dépenses de fonctionnement.

### DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

Le personnel travaille en collaboration avec d'autres services du gouvernement, des entreprises et des organismes communautaires pour l'élaboration et la prestation de programmes qui encouragent l'éducation interculturelle, offrent des outils favorisant l'adaptation à la diversité culturelle et luttant contre le racisme et la discrimination.

Le personnel administre par ailleurs le programme des subventions au multiculturalisme, qui procure un soutien aux organismes communautaires offrant des programmes et des services multiculturels aux nouveaux arrivants du Nouveau-Brunswick.

## SECTION 7: NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION

### New Brunswick Human Rights Commission

The New Brunswick Human Rights Commission operates independently from the Department, but reports administratively to the Minister through an Executive Director. A separate Annual Report is prepared and released by the Commission

## SECTION 7 : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

### Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick fonctionne indépendamment du ministère. Toutefois, sur le plan administratif, elle relève du ministère par l'entremise du directeur général. La commission publie son propre rapport annuel.

## SECTION 8: CORPORATE AND HUMAN RESOURCE SERVICES

The Corporate and Human Resource Services Division is composed of five integrated branches. The division provides specialized services that are fundamental to the delivery of programs to the public by the Department's line branches. The division also provides comprehensive services to Department of Training and Employment Development senior administrators, other central staff, representatives of Regional Offices and the NBCC Network.

These five branches are Corporate Information Management and Administrative Services Branch, Facilities Management Branch, Financial Services Branch, Information Technology Services Branch and Human Resource Services Branch.

### CORPORATE INFORMATION MANAGEMENT AND ADMINISTRATIVE SERVICES BRANCH

#### MANDATE

The Corporate Information Management and Administrative Services Branch facilitates the delivery of programs and services by providing necessary administrative resources and support in a timely and efficient manner at Central Office and, as required, in the regions.

#### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- Continued the rollout of electronic document management software, including training of employees in both the technical and practical aspects of information management.

- Continued development of the Division's Intranet site to provide departmental personnel quick and easy access to information and resources. Current floor plans for central office, regional offices and the colleges were incorporated into the site.

## SECTION 8 : SERVICES MINISTÉRIELS ET DES RESSOURCES HUMAINES

La Division des services ministériels et des ressources humaines regroupe cinq directions intégrées qui fournissent des services spécialisés essentiels à la mise en œuvre pour le public des programmes régis par les directions hiérarchiques du ministère. Elle offre également des services de nature générale aux cadres supérieurs du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, à d'autres membres du personnel de l'administration centrale, aux représentants des bureaux régionaux, ainsi qu'au réseau des CCNB.

La division comprend cinq directions : Gestion de l'information ministérielle et services administratifs, Gestion des installations, Services financiers, Services de technologie de l'information et Services des ressources humaines.

### DIRECTION DE LA GESTION DE L'INFORMATION MINISTÉRIELLE ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS

#### MANDAT

La Direction de la gestion de l'information ministérielle et des services administratifs facilite la prestation des programmes et services en fournissant le soutien et les ressources administratives nécessaires à temps et de façon efficace, que ce soit au bureau central ou, au besoin, dans les régions.

#### FAITS SAILLANTS DE 2002-2003

- La direction a procédé à la mise en oeuvre d'un programme de gestion des documents électroniques, y compris des cours de formation pour les employés visant les composants techniques et pratiques de la gestion de l'information.

- Elle a continué à développer le site intranet de la division afin de procurer au personnel du ministère un accès rapide et efficace à l'information et aux ressources. Les plans d'étages du bureau central, des bureaux régionaux et des collèges ont été affichés dans le site.

- Continued to work with the Department of Supply and Services and the landlord to administer the complete renovation of space, occupied by the Department, in one of our two buildings at Central Office. This included negotiating changes, managing revisions, moves and supervision of the project.

- Implemented a new photo identification card system required to gain entrance to buildings. This is in keeping with the Government initiative to upgrade security.

- Continued development of an Emergency Preparedness Plan as part of the Continuity of Government Program.

## DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Corporate Information Management and Administrative Services Branch provides services in the following areas:

- Records management;
- Library services;
- Telecommunications;
- Purchasing;
- Copying;
- Translation;
- Reception;
- Inventory management;
- Day-to-day administration of accommodations management for Central Office, including revisions to existing layouts, administration of the security system, and co-ordination of leases.

- Elle a continué à collaborer avec le ministère de l'Approvisionnement et des Services et le propriétaire pour réaliser les rénovations complètes des locaux du ministère dans un des deux immeubles qu'occupe le bureau central. Pour ce faire, il a fallu négocier les changements et assurer la gestion des modifications et des déplacements et le contrôle du projet.

- Elle a établi un nouveau système de carte d'identité à photo pour contrôler l'accès aux immeubles dans le cadre de l'initiative du gouvernement visant la modernisation des systèmes de sécurité.

- Elle a continué à élaborer un plan de protection civile en fonction du programme de continuité du gouvernement.

## DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La Direction de la gestion de l'information ministérielle et des services administratifs fournit des services dans les secteurs suivants :

- La gestion des dossiers;
- Les services de bibliothèque;
- Les télécommunications;
- Les achats;
- Les reproductions;
- La traduction;
- La réception;
- La gestion des stocks;
- L'administration quotidienne de la gestion des locaux pour le bureau central, y compris les modifications à l'aménagement actuel, l'administration du système de sécurité et la coordination des contrats de location.

## FACILITIES MANAGEMENT BRANCH

### MANDATE

Facilities Management is responsible for planning, co-ordinating, costing and implementing capital projects for the New Brunswick Community Colleges and the Department's regional office accommodations.

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- Co-ordinated a variety of capital projects at New Brunswick Community Colleges in Dieppe, Miramichi, Campbellton, Edmundston, Woodstock and Péninsule acadienne, including the Broadband Technology needs of the NBCC Network, for a total cost of $2 million. (See following chart.) This was the second year of a long-term capital improvement strategy for the New Brunswick Community Colleges.

| CAPITAL IMPROVEMENT PROJECTS 2002-2003 | |
|---|---|
| **NBCC Miramichi – St. Michael's** Elevator Installation | $610,000 |
| **CCNB Dieppe** Up-grade of ventilation air-conditioning system Phase I | $267,000 |
| **CCNB Péninsule acadienne** Roof Replacement | $110,000 |
| **CCNB Campbellton** Ventilation System Completion Sprinkler System Installation | $625,000 |
| **CCNB Edmundston** Roof Replacement | $42,500 |
| **NBCC Woodstock** Roof Maintenance | $16,000 |
| **NBCC Network** Broadband technology | $300,000 |
| **Design and preliminary work for future projects** | $19,500 |
| **TOTAL BUDGET** | **$1,990,000** |

## DIRECTION DE LA GESTION DES INSTALLATIONS

### MANDAT

La gestion des installations comprend la planification, la coordination, l'établissement des coûts et la réalisation de projets d'immobilisation pour les Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick et les bureaux régionaux.

### FAITS SAILLANTS EN 2002-2003

- La direction a coordonné divers projets d'immobilisation aux Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick de Dieppe, de Miramichi, de Campbellton, d'Edmundston, de Woodstock et de la Péninsule acadienne, y compris en ce qui a trait aux besoins du réseau des CCNB en matière de technologie à large bande, totalisant deux millions de dollars (voir le tableau suivant). Il s'agissait de la deuxième année d'un programme d'amélioration des immobilisations à long terme pour les Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick.

| PROJETS D'IMMOBILISATION EN 2002-2003 | |
|---|---|
| **NBCC Miramichi – St. Michael's** Installation d'un ascenseur | 610 000 $ |
| **CCNB Dieppe** Amélioration du système de ventilation et de conditionnement de l'air – Phase I | 267 000 $ |
| **CCNB Péninsule acadienne** Remplacement du toit | 110 000 $ |
| **CCNB Campbellton** Achèvement du système de ventilation Installation d'un système d'extincteurs | 625 000 $ |
| **CCNB Edmundston** Remplacement du toit | 42 500 $ |
| **NBCC Woodstock** Entretien du toit | 16 000 $ |
| **Réseau des CCNB** Technologie à large bande | 300 000 $ |
| **Conception et travaux préliminaires de projets futurs** | 19 500 $ |
| **BUDGET TOTAL** | **1 990 000 $** |

- Co-ordinated a variety of special projects for Colleges as follows:
    - CCNB Campbellton – Carpentry Shop Renovation
    - CCNB Bathurst – Transformer Replacement
    - CCNB Péninsule acadienne – Feasibility Study, Univers jeunesse, Shippagan
    - NBCC Saint John – Exterior Steps Structural Investigation
    - NBCC Saint John – Plumbing Building Feasibility Study

- Fulfilled the facilities management requirements of regional offices in Tracadie in accordance with the Labour Market Development Agreement.

- Carried out planning for our regional offices in Miramichi.

- Provided technical support to the Corporate Information Management and Administrative Services Branch in the preparation of drawings and layouts for Central Office renovations.

**DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES**

The Facilities Management Branch provides services in the following areas:

- Costing and administering of capital improvement projects;
- Working with the Department of Supply and Services in the administration of major capital and capital improvement construction projects;
- Preparing tender documents for various construction projects;
- Providing direction and guidance to college maintenance supervisors when preparing construction plans and specifications;
- Preparing office layouts for renovations in regional and central office facilities;
- Supervising various activities, such as leasing of training space, monitoring the department's land transactions through Supply and Services, and administering the Provincial Building Initiative (energy conservation);
- Maintaining up-to-date CAD (computer assisted design) drawings of all community colleges, regional offices and central offices.

- Elle a coordonné divers projets spéciaux pour les collèges suivants :
    - CCNB Campbellton – Rénovation de l'atelier de charpenterie
    - CCNB Bathurst – Remplacement du transformateur
    - CCNB Péninsule acadienne – Étude de faisabilité, Univers jeunesse, Shippagan
    - NBCC Saint John – Analyse de la charpente des marches extérieures
    - NBCC Saint John – Étude de faisabilité pour un bâtiment de plomberie

- Elle a rempli les exigences en matière de gestion des installations au bureau régional de Tracadie-Sheila, conformément à l'Entente sur le développement du marché du travail.

- Elle a effectué la planification pour notre bureau régional de Miramichi.

- Èlle a fourni un soutien technique à la Direction de la Gestion de l'information ministérielle et des services administratifs afin d'établir les dessins et les plans pour les rénovations au bureau central.

**DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES**

La Direction de la gestion des installations offre des services dans les domaines suivants :

- Elle établit les coûts et administre les projets d'amélioration des immobilisations;
- Elle collabore avec le ministère de l'Approvisionnement et des Services pour administrer les grands projets d'immobilisation et de construction;
- Elle prépare les documents de soumission pour divers projets de construction;
- Elle fournit directives et conseils aux surveillants de l'entretien des collèges pour l'établissement de plans de construction et de cahiers des charges;
- Elle établit les plans de bureaux pour la rénovation dans les bureaux régionaux et le bureau central;
- Elle supervise diverses activités comme la location d'espace de formation, le contrôle des opérations foncières du ministère par l'entremise d'Approvisionnement et Services, et l'administration de l'initiative sur les immeubles provinciaux (conservation de l'énergie);
- Elle tient à jour les dessins assistés par ordinateur de tous les collèges communautaires, des bureaux régionaux et des bureaux centraux.

## INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES BRANCH

### MANDATE

The Information Technology Services Branch provides advice and recommendations on information technology solutions and then designs, plans and implements these solutions in the Department.

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- Completed Release 1 of the Contact-NB system. This system is used by employment counselors to manage client cases.
- Started the development of a new Employment Standards system to capture officer investigations, enforcements, etc.
- Completed Release 2 of the Human Rights Commission Information System. The second release assists the Human Rights Officers to manage complaints.
- Completed the rollout of TRIM software to Corporate and Human Resource Services.
- Completed Release 1 of the Student Administration System. Current functions were implemented into the Peoplesoft Software.
- Went online with the Interprovincial Computerized Examination System as part of a Federal initiative to have all provincial Apprenticeship offices using the same tool. New Brunswick was the first province to go live with this system.
- Completed the Active Directory rollout. This ensured better security at the network login.
- Completed Windows 2000 and Office 2000 rollout as well as the upgrade of all applications to Windows 2000 and MS SQL 2000. All Powerbuilder applications were upgraded to Powerbuilder version 8.01.

## DIRECTION DES SERVICES DE TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

### MANDAT

La direction fournit des conseils et des recommandations en matière de technologie de l'information et s'occupe de la conception, de la planification et de la mise en oeuvre des solutions recommandées dans l'ensemble du ministère.

### FAITS SAILLANTS EN 2002-2003

- Achèvement de la première édition de Contact NB. Ce système est utilisé par les conseillers en matière d'emploi pour la gestion des dossiers des clients.
- Début de l'élaboration d'un nouveau système des normes d'emploi qui permettra d'enregistrer les enquêtes effectuées par les agents et les mesures d'exécution, entre autres.
- Achèvement de la deuxième édition du système d'information de la Commission des droits de la personne. Cette édition aide les agents des droits de la personne à gérer les plaintes.
- Achèvement de la mise en oeuvre du logiciel TRIM pour les Services ministériels et des ressources humaines.
- Achèvement de la première édition du système de gestion de l'information sur les étudiants. Cette initiative comprend l'établissement des fonctions actuelles dans le logiciel Peoplesoft.
- Activation du système d'information de gestion des examens interprovinciaux dans le cadre d'une initiative fédérale pour faire en sorte que tous les bureaux provinciaux de l'apprentissage utilisent le même outil. Le Nouveau-Brunswick est la première province à offrir ce système en ligne.
- Achèvement de la mise en oeuvre d'Active Directory, de façon à rendre l'entrée dans le réseau plus sécuritaire.
- Achèvement de la mise en oeuvre de Windows 2000 et d'Office 2000, de même que de la mise à niveau de toutes les applications de Windows 2000 et de MS SQL 2000. Toutes les applications Powerbuilder ont été mises à niveau et le personnel utilise maintenant la version 8.01.

- Provided 130 training days to departmental staff throughout central and regional offices.
- Provided support to more than 40 computer application systems.
- Provided Helpdesk services to more than 500 client desktops within Training and Employment Development and also provided Helpdesk services to the Office of the Auditor General.
- Maintained the communication infrastructure for more than 30 sites within the province and provided network services for more than 25 servers.

## DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Information Technology Services Branch provides services in the following areas:

- Project Management for application development;
- System Management for computerized applications;
- Analytical and programming skills required to develop and support computerized applications;
- Database Administration and Analysis;
- Helpdesk Services;
- Network Services;
- Technical and Database Architecture;
- Desktop training;
- Assistance in Information Technology acquisition.

- Cent trente jours de formation ont été offerts au personnel du ministère dans toutes les régions et au bureau central.
- Soutien offert pour plus de 40 applications informatiques.
- Services de dépannage fournis pour plus de 500 ordinateurs à Formation et Développement de l'emploi et services de dépannage au Bureau du vérificateur général.
- Entretien de l'infrastructure des communications pour plus de 30 sites dans la province, et prestation de services de réseau pour plus de 25 serveurs.

## DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La direction des services de technologie de l'information fournit les services suivants :

- La gestion de projets pour le développement des applications;
- La gestion de systèmes pour les applications informatisées;
- Les services d'analyse et de programmation nécessaires au développement et au soutien des applications informatisées;
- L'administration et l'analyse des bases de données;
- Les services de dépannage;
- Les services de réseau;
- L'architecture technique et des bases de données;
- La formation en informatique;
- Les services d'aide à l'acquisition de technologies de l'information.

## FINANCIAL SERVICES BRANCH

### MANDATE

The Financial Services Branch leads the Department in the effective delivery of financial services and provides financial advice and support to Departmental managers and staff.

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- Co-ordinated the yearly expenditure and revenue budgets for the department, prepared and presented this information for Main Estimates and provided ongoing budget monitoring.
- Oversaw the department's financial accounting and reporting systems and produced the Departmental Financial statements.
- Provided ongoing financial support and consulting services to management and staff
- Commenced development of the Internal Audit programs.
- Commenced development of a new program for the maintenance and development of the departmental budget.

### DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Financial Services Branch co-ordinates annual expenditures and revenue budgets (ordinary, capital, special purpose, special operating agency) and provides ongoing budget monitoring to ensure the Department's financial performance is on target.

The Branch also maintains the departmental financial accounting and reporting system and ensures the propriety of the financial transactions in the Public Accounts.

## DIRECTION DES SERVICES FINANCIERS

### MANDAT

La direction oriente le ministère vers une prestation efficace des services financiers et fournit du soutien et des conseils financiers aux gestionnaires et au personnel du ministère.

### FAITS SAILLANTS EN 2002-2003

- La direction a coordonné les budgets annuels des dépenses et des recettes pour le ministère; elle a élaboré et présenté l'information connexe pour le budget principal et assuré le suivi budgétaire.
- Elle a supervisé les systèmes d'information comptable du ministère et produit les états financiers du ministère.
- Elle a fourni des services de consultation et de soutien financier à la direction et au personnel.
- Elle a commencé à élaborer les programmes de vérification interne.
- Elle a commencé à élaborer un nouveau programme de maintien et de développement du budget du ministère.

### DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La direction des services financiers coordonne les budgets annuels des dépenses et des recettes prévues (au compte ordinaire, au compte des immobilisations, au compte à but spécial, au compte de l'OSS) et assure une surveillance continue du budget de sorte que le rendement financier du ministère respecte les objectifs fixés.

La direction maintient aussi le système de comptabilité et de rapport du ministère et assure l'intégrité dans les transactions financières touchant les comptes publics.

The Financial Services Branch provides services in the following areas:

- Accounting (including accounts payable and accounts receivable);
- Cash management;
- Budget development and monitoring;
- Financial consulting;
- Financial policy management;
- Internal control evaluation;
- Ongoing ad hoc reviews.

Legislated Funding for the department is also administered by this branch.

**LEGISLATED FUNDING**

The funding reimburses the New Brunswick Workplace, Health, Safety and Compensation Commission for occupational health and safety services ($900,000) and for costs incurred to compensate silicotics clients in accordance with the *Silicosis Compensation Act* ($95,200).

La Direction des services financiers fournit des services dans les secteurs suivants :

- comptabilité (y compris les comptes créditeurs et les comptes débiteurs);
- gestion de la trésorerie;
- préparation et le suivi du budget;
- conseils financiers;
- gestion de la politique financière;
- évaluation des contrôles internes;
- examens spéciaux et réguliers.

Le financement prévu par la loi est aussi administré par la Direction des services financiers.

**FINANCEMENT PRÉVU PAR LA LOI**

Les fonds servent au paiement à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick pour des services relatifs à la santé et la sécurité (900 000 $), de même qu'au remboursement des coûts pour compenser les clients atteints de la silicose en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose* (95 200 $).

## HUMAN RESOURCE SERVICES BRANCH

### MANDATE

Human Resource Services is responsible for providing comprehensive services to the Department of Training and Employment Development's senior administrators, other central staff, representatives of Regional Offices and the NBCC Network. The Branch also develops, promotes and supports human resource policies, programs and practices that result in a workplace culture that is congenial, nurturing and committed to achieving a standard of excellence in all aspects of service delivery.

### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- Recruitment efforts were unusually high in the fiscal year partly due to the number of early retirements. Human Resource Services co-ordinated a total of 128 competitions, 99 of which were in the NBCC Network.

- The Department honoured retirees and employees who had contributed 25 or more years of service to the provincial government.

- The Public Service Management Program, co-ordinated by Human Resource Services in partnership with UNB and UdeM, produced 40 graduates in June 2002. A total of 21 from the department and NBCC Network completed the 10-month program in June 2002. A total of 87 candidates including 41 from other government departments registered for the third delivery of the program in September 2002.

- Learning and Development co-ordinated one Atlantic Colleges Development Institute held in Sydney, Nova Scotia, for college faculty members of the Atlantic Provinces.

- Two substantiated Official Language Complaints were filed in 2002-2003.

## DIRECTION DES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

### MANDAT

La direction a la responsabilité d'offrir des services de nature générale aux cadres supérieurs du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, à d'autres membres du personnel de l'administration centrale, aux représentants des bureaux régionaux, ainsi qu'au réseau des CCNB. Par ailleurs, la direction élabore, fait connaître et appuie les directives, les programmes et les pratiques en matière de ressources humaines dans le but d'instaurer une culture sur les lieux de travail qui soit conviviale, gratifiante et qui mène à l'excellence dans tous les aspects de la prestation des services.

### POINTS SAILLANTS EN 2002-2003

- Les activités de recrutement ont été particulièrement intenses durant l'année financière, en partie à cause du nombre de retraites anticipées. Les Services des ressources humaines ont coordonné un total de 128 concours, dont 99 dans le réseau des CCNB.

- Le ministère a rendu hommage à des retraités et à des employés qui avaient travaillé 25 ans ou plus pour le gouvernement provincial.

- Le programme de gestion dans la fonction publique, coordonné par les Services des ressources humaines en partenariat avec l'UNB et l'UdeM, a produit 40 diplômés en juin 2002. Un total de 21 étudiants du ministère et du réseau des CCNB ont terminé le programme de 10 mois en juin 2002. Quelque 87 candidats étaient inscrits pour le troisième stage du programme en septembre 2002, et 41 d'entre eux provenaient de d'autres ministères.

- Apprentissage et perfectionnement a coordonné un atelier de perfectionnement pour les collèges de l'Atlantique tenu à Sydney (N.-É.); cet atelier s'adressait aux membres des corps professoraux des collèges des provinces de l'Atlantique.

- Deux plaintes documentées en matière de langues officielles ont été présentées en 2002-2003.

## DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

Human Resource Services is responsible for providing the Department with the following programs and services:

- Staffing and Competitions;
- Compensation and classification of positions;
- Administering payroll, Worker's Compensation and the collective agreements;
- Leave tracking and administration of benefits and pensions of employees;
- Administration of HR Systems and reporting;
- Handling inquiries and complaints under the *Civil Service Act* and the *Public Service Labour Relations Act;*
- Employee Relations, conflict resolution, and collective bargaining;
- Co-ordination of Official Languages, Second Language Training and the Department's linguistic profiles;
- Handling inquiries and complaints regarding Official Languages;
- Developing, implementing and providing ongoing consultation concerning Human Resource policies, guidelines and programs; including Employee & Family Assistance, Excellence Awards, Performance Management, Reward & Recognition, Employee Orientation and Attendance Management;

- Organizing and delivering management and employee development sessions;
- Participating in Professional Development and Human Resource committees;

- Handling inquiries and complaints under the Workplace Harassment Policy.

## DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La direction offre les programmes et services suivants au ministère :

- Dotation en personnel et concours;
- Rémunération et classification des postes;
- Administration de la paye, de l'indemnisation des accidents du travail et des conventions collectives;
- Administration des congés, des avantages sociaux et des régimes de pension des employés;
- Administration des rapports et systèmes de RH;
- Traitement des demandes de renseignements et des plaintes présentées en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*;
- Relations avec les employés, règlement de conflits et négociation des conventions collectives;
- Coordination des langues officielles, de la formation en langues secondes et des profils linguistiques du ministère;
- Traitement des demandes de renseignements et des plaintes en matière de langues officielles;
- Élaboration, mise en oeuvre et prestation pour la consultation concernant les politiques des ressources humaines, les lignes directrices et programmes, y compris l'aide aux employés et à leur famille, les prix d'excellence, la gestion du rendement, les récompenses et la reconnaissance, l'orientation des employés et la gestion des présences;
- Organisation et prestation de séances de perfectionnement pour les employés;
- Participation à des comités de perfectionnement professionnel et à divers comités des ressources humaines;
- Traitement des demandes de renseignements et des plaintes formulées en matière de harcèlement en milieu de travail.

## SECTION 9: MARKETING AND PUBLIC INFORMATION

### MARKETING AND PUBLIC INFORMATION

#### MANDATE

To better communicate with New Brunswickers in a professional and consistent fashion, the Department of Training and Employment Development has a Marketing and Public Information Division.

The Director reports directly to the Deputy Minister and the branch is mandated to develop and coordinate activities in three major areas:

- Media, legislative and public relations (news conferences, special events, house statements, departmental speeches, media inquiries, topical issues).

- Public education and marketing (advertising, promotional campaigns, brochures, displays).

- Electronic information delivery (Internet, Intranet).

#### HIGHLIGHTS OF 2002-2003

- The Branch supported the department's and the NBCC's public awareness and information efforts by providing several communications materials. These include writing and developing 80 news releases, the organizations of over 15 news conferences and the coordination and response to approximately 470 media inquiries.

- The high profile media events included several job fairs, career expositions, the Job Start Strategy, Older Workers Pilot Projects and the signing of several articulated agreements in the NBCC system. Branch staff also helped coordinate numerous brochures and information kits for individual branches and the developed and maintained several web sites with the department's branding efforts.

## SECTION 9: MARKETING ET INFORMATION PUBLIQUE

### MARKETING ET INFORMATION PUBLIQUE

#### MANDAT

Pour communiquer avec les Néo-Brunswickois de façon professionnelle et consistant, le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi a une Division du marketing et de l'information publique.

Le directeur répond directement au sous-ministre, et la division a pour mandat de développer et coordonner les activités dans trois importants secteurs :

- Les relations avec les médias, le public et les instances législatives (conférences de presse, activités spéciales, déclarations en chambre, discours ministériels, demandes des médias et questions d'actualité).

- Sensibilisation du public et marketing (publicité, campagnes de promotion, brochures, présentations).

- Diffusion d'information électronique (Internet, intranet).

#### FAITS SAILLANTS EN 2002-2003

- La direction a appuyé les activités du ministère et des CCNB en matière d'information et de sensibilisation du public et a fourni du matériel de communication. Elle a notamment rédigé 80 communiqués et organisé plus de 15 conférences de presse, en plus de coordonner le traitement d'environ 470 demandes de renseignements des médias.

- Parmi les activités largement médiatisées, on note plusieurs salons de l'emploi, des expositions sur les carrières, la Stratégie Point de départ, les projets pilotes pour les travailleurs âgés et la signature de plusieurs ententes harmonisées au sein du réseau des CCNB. Le personnel de la direction a aussi participé à la coordination de nombreuses brochures et trousses d'information visant différentes divisions et au développement et à l'entretien de plusieurs sites Web, conformément aux efforts de marquage du ministère.

## DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Branch is responsible for several communications functions including: public relations analysis, news conference coordination, speech writing, legislative statements, news releases, media advisories, backgrounders and feature articies. Branch staff also liaise with Communications New Brunswick, participate on joint communication committees, develop promotional campaigns (print, radio, television and web), provide media monitoring, respond to media and public inquiries, and organize photo opportunities, public presentations and official openings. Staff is also responsible for the coordination and annual updating of several departmental publications.

The Branch also maintains the department's Internet and Intranet presence. All public information brochures, hand-outs and information packages as well as news releases and major Ministerial speeches are available in both official languages on the Internet. In addition the Intranet site "In the Loop" features internal information for TED employees, such as: floor plans, branch descriptions, and other relevant information.

## DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La direction est responsable de plusieurs fonctions de communications dont l'analyse des relations publiques; la coordination des conférences de presse; la rédaction de discours, de déclarations législatives, de communiqués de presse, d'avis aux médias, de documents d'information et d'articles de fond. Le personnel de la direction s'occupe également de la liaison avec Communications Nouveau-Brunswick, participe à des comités mixtes se rapportant aux communications, élabore des campagnes promotionnelles (presse écrite, radio, télévision et Internet), effectue la surveillance des médias, répond aux questions des médias et du public, organise des séances de photos officielles, des présentations publiques et des ouvertures officielles. Le personnel s'est également chargé de coordonner et mettre à jour plusieurs publications annuelles du ministère.

La direction maintient également les sites du ministère dans l'Internet et l'intranet. Tous les dépliants publicitaires, les brochures et les trousses d'information à l'intention du public de même que les communiqués de presse et les principaux discours du ministre sont présentés dans les deux langues officielles dans l'Internet. De plus, le site intranet « Bien Branché » présente l'information interne s'adressant aux employés de FDE comme les plans d'étages, la description des directions ainsi que d'autres renseignements pertinents.

## SECTION 10 : APPENDICES

### Boards, Committees and Commissions

Apprenticeship and Occupational Certification Board

Human Rights Commission

Local Advisory Committees (Apprenticeship)

Lorneville Area Projects Bargaining Authority

Minimum Wage Board

Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism

N.B. Private Occupational Training Corporation

Program Advisory Committees (Apprenticeship)

The Minister of Training & Employment Development has reporting responsibility for the Labour and Employment Board although, administratively, the Board comes under General Government (Finance).

The Minister is also responsible for Workplace Health, Safety and Compensation Commission although the affairs of the Commission are administered by its board of directors.

## SECTION 10 : ANNEXES

### Conseils, comités et commissions

Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle

Commission des droits de la personne

Comité consultatifs locaux d'apprentissage

Bureau de négociation des projets de la région de Lorneville

Commission du salaire minimum

Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme

La Société sur la formation professionnelle dans le secteur privé du Nouveau-Brunswick

Comités consultatifs des programmes d'études (formation par apprentissage)

Le ministre de Formation et Développement de l'emploi rend aussi compte des activités de la Commission du travail et de l'emploi bien que, sur le plan administratif, celle-ci relève du gouvernement général (Finances).

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail relève aussi du ministre, mais les affaires de la Commission sont administrées par son conseil d'administration.

## Statutes

The Minister of Training & Employment Development is responsible for the administration of the following statutes:

*Adult Education and Training Act*

*Apprenticeship and Occupational Certification Act*

*Employment Development Act*

*Employment Standards Act*

*Industrial Relations Act*

*Labour Market Research Act*

*Pension Benefits Act*

*Private Occupational Training Act*

In additional, the Minister is responsible for the following statutes, which are administered by a Board or Commission:

*Blind Workmen's Compensation Act*

*Fisheries Bargaining Act*

*Human Rights Act*

*Labour and Employment Board Act*

*Occupational Health and Safety Act*

*Public Service Labour Relations Act*

*Silicosis Compensation Act*

*Special Payment to Certain Dependent Spouses of Deceased Workers Act*

*Workers' Compensation Act*

*Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act*

## Lois

Le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi assure l'application des lois suivantes:

*Loi sur l'enseignement et la formation destinés aux adultes*

*Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle*

*Loi sur le développement de l'emploi*

*Loi sur les normes d'emploi*

*Loi sur les relations industrielles*

*Loi sur la recherche portant sur le marché du travail*

*Loi sur les prestations de pension*

*Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé*

Le ministre, par l'entremise d'une commission ou d'un bureau, est aussi chargé de l'application des lois suivantes:

*Loi sur les accidents de travail des aveugles*

*Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*

*Loi sur les droits de la personne*

*Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*

*Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*

*Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

*Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose*

*Loi sur le paiement spécial destiné à certains conjoints à charge de travailleurs décédés*

*Loi sur les accidents du travail*

*Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*

## Publications and Surveys

New Brunswick Occupations in Shortage or Surplus

Collective Bargaining in New Brunswick

Directory of Labour Organizations

New Brunswick Wage & Accessibility Survey

Snapshot NB

Environmental Scan New Brunswick

Labour Market Information Handbook

New Brunswick Community College three- year graduate follow-up survey (2000 Survey of 1996-97 Graduates)

Survey of New Brunswick Community College Graduates

Trucking Industry Human Resource Training Needs

Community College Program Evaluations

Labour Market Analysis of existing Community College's programs

Profiles of the Community Economic Development Agencies (CEDA)

Labour Market Surveys of the Economic Development Agencies (CEDA)

## Publications et sondages

Professions en pénurie ou en surplus au Nouveau-Brunswick

Négociations collectives au Nouveau-Brunswick

Annuaire des syndicats ouvriers au Nouveau-Brunswick

Sondage des salaires et sur l'accès à l'emploi au Nouveau-Brunswick

Coup d'oeil N.-B.

Analyse de l'environnement Nouveau-Brunswick

Manuel d'information sur le marché du travail

Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick Sondage sur le placement des diplômés après trois ans (Sondage de 2000 des diplômés de 1996-1997)

Sondage sur le placement des diplômés des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick

Étude sur l'industrie du transport routier : Besoins de l'industrie en matière de ressources humaines et de formation

Évaluation de programmes des collèges communautaires

Analyse de marché du travail de programmes existants dans les collèges communautaires.

Profils des Agences de développement économique communautaire (ADEC)

Sondage du marché du travail des Agences de développement économique communautaire (ADEC)

## 2002-2003 SUMMARY OF DEPARTMENTAL EXPENDITURES
## *RÉSUMÉ DES DÉPENSES DU MINISTÈRE POUR 2002-2003*

| Program / *Programme* | Main Estimates / *Budget Principal* $ | Appropriation Transfers / *Transferts de crédit* $ | Total $ | Actual Expenditures / *Dépenses réelles* $ | Variance over or (under) / *Écart Plus ou (Moins)* $ | Notes/ *Remarques* $ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ordinary Account / *Compte Ordinaire*** | | | | | | |
| Corporate Services / *Services généraux* | 70,816,000 | 1,006,730 | 71,822,730 | 72,226,809 | 404,079 | ( 1 ) |
| Apprenticeship Services / *Services d'apprentissage* | 3,732,000 | 26,700 | 3,758,700 | 3,489,454 | (269,246) | ( 2 ) |
| Advocacy Programs / *Programmes de représentation* | 920,000 | 8,000 | 928,000 | 1,062,126 | 134,126 | |
| Labour Services / *Services de Travail* | 1,635,000 | — | 1,635,000 | 1,646,562 | 11,562 | |
| Employment Development / *Développement de l'emploi* | 29,333,000 | 9,700 | 29,342,700 | 24,060,624 | (5,282,076) | (3) |
| Labour Market Development / *Développement du marché du travail* | 98,145,000 | 187,790 | 98,332,790 | 85,862,486 | (12,470,304) | (4) |
| **Sub Total / *Total Partiel*** | 204,581,000 | 1,238,920 | 205,819,920 | 188,348,061 | (17,471,859) | |
| **Special Purpose Account / Compte à but spécial** | | | | | | |
| NBCC Scholarship Fund / *Fonds de bourse d'études du CCNB* | 30,000 | — | 30,000 | 47,376 | 17,376 | |
| Johann Wordel Trust Fund / *Fonds de Fiducies Johann Wordel* | 6,000 | — | 6,000 | 8,000 | 2,000 | |
| Recoverable Projects / *Projets récupérables* | — | — | — | 77,661 | 77,661 | |
| **Sub Total / *Total Partiel*** | **36,000** | — | **36,000** | **133,037** | **97,037** | |
| **TOTAL** | **204,617,000** | **1,238,920** | **205,855,920** | **188,481,098** | **(17,374,822)** | |

**Notes to the Summary of Departmental Expenditures**

**Note 1** The variance is due to higher than expected system development costs for the Student Information System for the Special Operating Agency and the Employment Standards Computer System. Additional expenditures under the Management Development Program were offset by staff vacancies in Corporate Services.

**Note 2** The variance is due to a higher recovery of expenditures than was budgeted from the Labour Market Analysis Agreement.

**Note 3** The demand for programs offered by the Department decreased due to a stronger economy in New Brunswick, creating a surplus under Employment Development. The strike by employment counselors also contributed to the surplus because they were not available to assess clients during the strike period.

**Note 4** A stronger economy, the strike by program counselors and a decrease in demand for services contributed to a surplus under this program.

**Remarques sur le résumé des dépenses du ministère**

**Note 1** L'écart est attribuable à des dépenses plus élevées que prévu pour la mise au point du système d'information sur les étudiants, de l'organisme de service spécial et du système informatique des normes d'emploi. Les dépenses supplémentaires visant le Programme de formation des gestionnaires de la fonction publique ont été compensées par des postes vacants à la Division des services généraux.

**Note 2** L'écart est attribuable à un recouvrement plus élevé que prévu des dépenses associées à l'entente visant l'analyse du marché du travail.

**Note 3** La forte économie du Nouveau-Brunswick a donné lieu à une baisse dans la demande de programmes offerts par le ministère et à un excédent au titre du développement de l'emploi. La grève des conseillers en emploi a également contribué à l'excédent puisqu'ils ne pouvaient pas évaluer leurs clients pendant cette période.

**Note 4** La forte économie, la grève des conseillers de programme et le fléchissement dans la demande de services ont contribué à l'excédent.

## 2002-2003 SUMMARY OF DEPARTMENTAL REVENUES
## *RÉSUMÉ DES RECETTES DU MINISTÈRE POUR 2002-2003*

| Program / *Programme* | Main Estimates / *Budget Principal* $ | Actual Revenues / *Revenus réels* $ | Variance Over or (Under) / *Écart Plus ou (moins)* $ | Notes/ *Remarques* $ |
|---|---|---|---|---|
| **Ordinary Revenue / *Revenue Ordinaire*** | | | | |
| Return on investment / *Produits de placement* | — | 5,423 | 5,423 | |
| Licenses and Permits / *Licenses et permis* | 268,000 | 237,079 | ( 30,921) | |
| Sale of Goods and Services / *Ventes de biens et services* | 3,000 | 955 | ( 2,045) | |
| Miscellaneous / *Recettes diverses* | — | 443,068 | 443,068 | (1) |
| Conditional Grants Canada / *Subventions conditionnelles Canada* | 100,509,000 | 102,650,601 | 2,141,601 | (2) |
| **Sub Total / *Total Partiel*** | 100,780,000 | 103,337,126 | 2,557,126 | |
| **Special Purpose Account / *Compte à but spécial*** | | | | |
| Return on investment / *Produits de placement* | 6,000 | 7,922 | 1,922 | |
| Miscellaneous / *Recettes divers* | 30,000 | 39,179 | 9,179 | |
| Conditional Grants / *Subventions conditionnelles* | — | 122,774 | 122,774 | |
| **Sub Total / *Total Partiel*** | **36,000** | **169,875** | **133,875** | |
| **TOTAL** | **100,816,000** | **103,507,001** | **2,691,001** | |

**Notes to the Summary of Departmental Revenues**

**Note 1** The variance is the result of recovering prior year expenditures under the Labour Market Development programs after the close of a previous fiscal period. The amounts cannot be projected when the Main Estimates are prepared.

**Note 2** The variance is due to higher than expected recovery ($1,260,000) under Employment Assistance for People with Disabilities and ($863,612) under the Older Workers Initiative that was not projected at the time the Main Estimates were prepared.

**Remarques sur le résumé des recettes du ministère**

**Note 1** L'écart est attribuable au recouvrement de dépenses de l'année précédente pour les programmes de développement du marché du travail après la fin d'une année financière antérieure. Il n'est pas possible de déterminer ces montants au moment où le budget principal est établi.

**Note 2** L'écart est attribuable à un recouvrement plus élevé que prévu, soit la somme de 1 260 000 $ pour le programme Aide à l'employabilité des personnes handicapées et le montant de 863 612 $ pour le projet pilote visant les travailleuses et travailleurs plus âgés qui n'était pas prévu au moment d'établir le budget principal.

## 2002-2003 SUMMARY OF NEW BRUNSWICK COMMUNITY COLLEGE REVENUES AND EXPENDITURES
## RÉSUMÉ DES RECETTES ET DÉPENSES DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES DU NOUVEAU-BRUNSWICK POUR 2002-2003

| | Main Estimates / *Budget principal* ($) | Actuals / *Dépenses réelles* ($) | Variance Over or (under) / *Écart plus ou (moins)* ($) | *Notes / Remarques* |
|---|---|---|---|---|
| **Opening Balance / *Solde d'ouverture*** | 3,002,000 | 5,808,200 | | |
| **Revenue Sources / *Sources de revenu*** | | | | |
| Return on investments / *Produits de placement* | ----- | 27,954 | 27,954 | |
| Sale of Goods and Services / *Ventes de biens et services* | 17,557,000 | 24,013,840 | 6,456,840 | (1) |
| Miscellaneous / *Recettes diverses* | 68,049,000 | 76,558,067 | 8,509,067 | (2) |
| Conditional Grants – Canada / *Subventions conditionnelles – Canada* | 1,653,000 | 3,552,292 | 1,899,292 | (3) |
| **TOTAL REVENUE / *TOTAL DES RECETTES*** | 87,259,000 | 104,152,153 | 16,893,153 | |
| **Expenditures / *Dépenses*** | | | | |
| Personal Services / *Frais de personnel* | 64,931,677 | 70,666,343 | 5,734,666 | (4) |
| Other Services / *Autres Services* | 12,390,982 | 18,300,397 | 5,909,415 | (5) |
| Materials and Supplies / *Fournitures et approvisionnements* | 5,456,279 | 6,066,238 | 609,959 | (6) |
| Property and Equipment / *Biens et matériel* | 3,584,062 | 7,685,806 | 4,101,744 | (7) |
| Contributions, Grants, etc./ *Contributions et subventions* | 872,200 | 1,375,680 | 503,480 | (8) |
| Debts & Other Charges / *Service de la dette et autre frais* | 23,800 | 231,756 | 207,956 | |
| Contracts and Projects / *Contrats et projets* | | (255,141) | (255,141) | |
| **TOTAL EXPENSES / *TOTAL DES DÉPENSES*** | **87,259,000** | **104,071,079** | **16,812,079** | |
| Net Income (Deficit) *Résultat net (Perte)* | 0 | 81,074 | | |
| Accumulated Surplus / Surplus *accumulé* | 3,002,00 | 5,889,274 | | |

**Notes to the Summary of New Brunswick Community College Revenues and Expenditures**

**Revenue**

**Note 1** The variance is due to higher than anticipated fees ($6.3M) received for contract training for industry.

**Note 2** The variance is due to higher than anticipated recoveries for training for other government departments ($7.7M) and an increase ($1.0M) in the operational grant from the province to cover salary contract settlements.

**Note 3** The variance is due to unbudgeted training related projects ($919,000) of an international nature and ($422,000) in training related projects carried out by colleges. These training related projects are supported by conditional grants that are not in the Main Estimates because they are unknown at the time the Main Estimates are prepared. The Department received an additional ($489,000) under the Official Language Program Expansion Agreement and ($69,000) from the National Literacy Secretariat.

**Expenditure**

**Note 4** The variance is due to an increase in the demand for contract training for industry ($2.4M) and the demand for training by other government departments ($2.6M) therefore requiring additional training staff.

**Note 5** The variance is partly due ($2.3M) to an increase in the demand for contract training for industry, training for federally sponsored clients, international training and training for other government departments. In addition, the department spent $1.2M to develop the new Student Information System and an additional $2.0M under management and administrative support as a result of the additional contracted training.

**Remarques sur le résumé des recettes et des dépenses des CCNB**

**Recettes**

**Note 1** L'écart est attribuable à une augmentation des frais plus élevée que prévu de 6,3 millions de dollars au titre des contrats de formation pour l'industrie.

**Note 2** L'écart est attribuable à un recouvrement plus élevé que prévu de 7,7 millions de dollars au titre de la formation interministérielle et à une augmentation de 1 million de dollars dans la subvention opérationnelle provenant du gouvernement pour couvrir le règlement contractuel des salaires.

**Note 3** L'écart est attribuable à des projets de formation internationale non budgétés (919 000 $) et à des projets de formation réalisés dans les collèges (422 000 $). Ces projets sont financés par des subventions conditionnelles qui ne sont pas prévues dans le budget principal parce qu'ils sont inconnus au moment de préparer le budget principal. Le ministère a obtenu des fonds supplémentaires de 489 000 $ prévus dans l'entente d'expansion visant le Programme des langues officielles ainsi que la somme de 69 000 $ du Secrétariat national à l'alphabétisation.

**Dépenses**

**Note 4** L'écart est attribuable à une augmentation des contrats de formation pour l'industrie (2,4 millions) et à la demande de formation interministérielle (2,6 millions) qui exige un plus grand nombre de formateurs.

**Note 5** L'écart de 2,3 millions de dollars est attribuable en partie à une augmentation du volume de contrats de formation pour l'industrie, de la formation offerte aux clients parrainés par le gouvernement fédéral et de la formation internationale et interministérielle. De plus, le ministère a investi 1,2 million de dollars dans la mise au point du nouveau système d'information aux étudiants ainsi que 2 millions de dollars sous forme de gestion et de soutien administratif pour les contrats de formation supplémentaires.

**Note 6** The increased volume of training for other government departments necessitated additional purchases of materials and supplies that were not anticipated at the time of the Main Estimates.

**Note 7** Additional equipment ($1.1M) was required to provide for the increase in contracted training. An additional $738,572 was spent on renovations to the facilities in Bathurst. In addition, the colleges continued to upgrade classroom and educational support equipment ($1.7M).

**Note 8** The variance is due to an increase in contracted training for industry, training for federal sponsorships and international training.

**Note 6** L'augmentation du volume de contrats pour la formation interministérielle a exigé l'achat de matériel et de fournitures supplémentaires qui n'étaient pas prévus au budget principal.

**Note 7** L'augmentation des contrats de formation explique l'achat de matériel supplémentaire (1,1 million). Les rénovations supplémentaires aux installations de Bathurst s'élèvent à 738 572 $ et la modernisation du matériel d'enseignement dans les collèges à 1,7 million de dollars.

**Note 8** L'écart est attribuable à une augmentation du volume de contrats de formation pour l'industrie, de la formation pour les clients parrainés par le gouvernement fédéral et de la formation internationale.

## 2002-2003 Summary of Employment Programs Expenditures
## Résumé des dépenses des Programmes d'emploi pour 2002-2003

| Employment Programs / *Programmes d'emploi* | Provincial Funds *Fonds provinciaux* | Labour Market Dev. Agreement *Entente sur le développement du marché du travail* | Total |
|---|---|---|---|
| **Work Ability / *Aptitudes à l'emploi*** | 8,332,535 | | **8,332,535** |
| **Workforce Expansion / *Accroissement de l'emploi*** | | | **15,933,319** |
| Employer Wage Subsidy / *Subvention salariale à l'employeur* | 3,545,212 | 10,048,857 | |
| Self-Employment Benefits / *Aide aux travailleurs indépendants* | | 2,339,250 | |
| **Training and Skills Development / *Formation et perfectionnement professionnel*** | 335,170 | 47,540,996 | **47,876,166** |
| **Student Employment and Experience Development / *Stage d'emploi étudiants pour demain*** | | | **6,956,206** |
| Summer Employment / *Emploi d'été* | 6,602,331 | | |
| Coop / *Apprentissage coopératif* | 298,757 | | |
| Student Entrepreneurship / *Entrepreneurship pour étudiants* | 55,118 | | |
| **Employment Services / *Service d'emploi*** | | | **19,329,982** |
| Adjustment Services / *Services d'adaptation* | | 1,523,715 | |
| Training Employment Support Services (TESS) / *Support a l'emploi information* | 923,957 | | |
| Employment Assistance Services / *Services d'aide à l'emploi* | | 12,063,029 | |
| Research and Innovation / *Recherche et Innovation* | 1,559,853 | 2,200,692 | |
| Labour Market Research & Analysis / *Recherches et etudes sur le marché du travail* | | 1,058,736 | |
| **Sub-total Programs / *Total partiel des programmes*** | **21,652,933** | **76,775,275** | **98,428,208** |
| Administration | 2,407,691 | 9,087,211 | **11,494,902** |
| **Total Employment Programs Expenditures *Total des dépenses des programmes d'emploi*** | **24,060,624** | **85,862,486** | **109,923,110** |
| **2002 – 2003 Budget** | **29,342,700** | **98,332,800** | **127,675,500** |
| **Variance over (under) / *Écart plus (moins)*** | **(5,282,076)** | **(12,470,314)** | **(17,752,390)** |

Note: The Province received all revenues from the Federal Government allocated under the Labour Market Development Agreement

*Nota: La province a reçu toutes les contributions du gouvernement fédéral accordées en vertu de l'Entente sur le développement du marché du travail*

Training and Employment Development – Formation et Développement de l'emploi

**SERVICES AND LOCATIONS / LIEUX ET SERVICES**

The Department provides services to the public at offices in Bathurst, Campbellton, Caraquet, Dieppe, Edmundston, Fredericton, Grand Falls, Minto, Miramichi, Moncton, Neguac, Perth-Andover, Richibucto, Sackville, Saint John, Shediac, Shippagan, St. Andrews, St. Stephen, Sussex, Tracadie-Sheila and Woodstock. The chart below outlines available services and locations.

*Le ministère offre ses services publics par l'entremise de ses bureaux régionaux situés à Bathurst, Campbellton, Caraquet, Dieppe, Edmundston, Fredericton, Grand-Sault, Minto, Miramichi, Moncton, Neguac, Perth-Andover, Richibucto, Sackville, Saint John, Shediac, Shippagan, St. Andrews, St. Stephen, Sussex, Tracadie-Sheila et Woodstock. Le tableau qui suit dresse une liste des services disponibles et les endroits où ils sont offerts.*

| Services | Where Available / Lieux |
|---|---|
| Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle* | Bathurst (CCNB), Campbellton (CCNB), Edmundston (CCNB), Fredericton (rue York Street, Cour Beaverbrook Court), Miramichi (NBCC), Moncton (NBCC), Saint John (rue Castle Street), Woodstock (NBCC) |
| Office of Employers' Advocates / *Bureau du défenseur des employeurs* | Bathurst (Place Harbourview Place), Fredericton (rue York Street), Moncton (rue Main Street) |
| Employment Division / *Division de l'emploi* | Bathurst (Place Harbourview Place), Campbellton (rue Water Street), Caraquet (blvd. St.-Pierre Ouest Blvd), Edmundston (Carrefour Assomption), Fredericton (rue Queen Street, rue York Street), Grand-Sault / Grand Falls (rue Reservoir Street), Minto (rue Brunswick Street), Miramichi (rue Pleasant Street), Moncton (rue Main Street) Neguac (rue Main Street), Perth Andover (prom. East Riverside Drive), Richibucto (Cartier Boulevard), Sackville (rue Main Street), Saint John (Agar Place), Shediac (CentreVille Mall), Shippagan (blvd. J.D. Gauthier Blvd), St. Stephen (Milltown Blvd.), Sussex (rue Main Street), Tracadie-Sheila (rue Principale Street), Woodstock (rue Main Street) |
| Employment Services for Persons with Disabilities / *Services d'emploi pour les personnes handicapées* | Fredericton (rue York Street) |
| Employment Standards / *Normes d'emploi* | Bathurst (Place Harbourview Place), Edmundston (Carrefour Assomption), Fredericton (rue York Street), Moncton (rue Main Street), Saint John (rue Castle Street) |
| Industrial Relations / *Relations industrielles* | Fredericton (rue York Street) |

| | |
|---|---|
| Labour Market Analysis / *Analyse du marché de l'emploi* | Fredericton (rue York Street) |
| Multiculturalism / *Multiculturalisme* | Fredericton (rue York Street) |
| NB College of Craft and Design | Fredericton (rue Queen Street) |
| New Brunswick Community Colleges / Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick | Bathurst, Campbellton, Dieppe, Edmundston, Fredericton, Miramichi, Moncton, Péninsule Acadienne, Saint John, St. Andrews, Woodstock |
| New Brunswick Human Rights Commission / *La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick* | Campbellton (rue Arran Street), Fredericton (Head Office / Bureau Central – rue Brunswick Street), Moncton (rue Main Street), Saint John (rue Castle Street) |
| New Brunswick School of Fisheries | Caraquet (blvd. St. Pierre Est) |
| Pensions | Fredericton (rue York Street) |
| Private Occupational Training / *Formation professionnelle dans le secteur privé* | Fredericton (rue York Street) |
| Office of Workers' Advocates / *Bureau du défenseur des travailleurs* | Bathurst (rue Main Street), Edmundston (rue d'Eglise Street), Fredericton (rue York Street), Miramichi (rue Pleasant Street), Moncton (rue Main Street), Saint John (rue Castle Street) |
| Central Support Services / *Services de soutien central* | Fredericton (rue York Street, cour Beaverbrook Court) |

A table detailing the department's central and regional offices and the Community Colleges, their phone and fax numbers, addresses, and services offered at each location is available on pages 74-81.

*Un tableau des bureaux centraux et régionaux du ministère et les collèges communautaires, leurs numéros de téléphone et de télécopieur, de même que les services offerts aux différents endroits est disponible aux pages 74-81.*

**TABLE 1: CENTRAL OFFICES**
**TABLEAU 1: BUREAUX CENTRAUX**

| Location / Lieu | Services |
|---|---|
| 470, rue York Street<br>CP/P.O. Box 6000<br>**Fredericton**, NB E3B 5H1<br><br>453-2597<br>453-3618 (fax/télécopieur) | Minister; Deputy Minister; Corporate Information Management and Administrative Services; Marketing and Public Information; Employment Division; Employment Standards; Industrial Relations; Labour Market Analysis; Pensions; Policy; Apprenticeship and Occupational Certification; Office of Employers' Advocates; Employment Services for Persons with Disabilities; Multiculturalism; Private Occupational Training; Office of Workers' Advocates<br><br>*Ministre; sous-ministre; Gestion de l'information ministérielle et des services administratifs; Marketing et l'information publique; Division de l'emploi; Normes d'emploi; Relations industrielles; Analyse du marché du travail; Pensions; Direction des politiques; Apprentissage et certification professionnelle; Bureau du défenseur des employeurs; Service d'emploi pour les personnes handicapées; Multiculturalisme; Formation professionnelle dans le secteur privé; Bureau du défenseur des travailleurs* |
| 500, cour Beaverbrook Court<br>CP/P.O. Box 6000<br>**Fredericton**, NB E3B 5H1<br><br>453-2597<br>453-3618 (fax/télécopieur) | Facilities Management; Financial Services; Information Technology Services; Human Resource Services; NBCC Head Office<br><br>*Gestion des installations; Services financiers; Services de technologie de l'information; Services des ressources humaines; CCNB Siège social* |
| 751, rue Brunswick Street<br>CP/P.O. Box 6000<br>**Fredericton**, NB E3B 5H1<br><br>453-2301<br>453-2653 (fax/télécopieur)<br>453-2911 (TDD) | New Brunswick Human Rights Commission<br>*La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick* |

**TABLE 2: REGIONAL OFFICES, COMMUNITY COLLEGES**
**TABLEAU 2: BUREAUX RÉGIONAUX, COLLÈGES COMMUNAUTAIRES**

| Location / Lieu | ***Branch / Division*** |
|---|---|
| Place Harbourview Place<br>275 rue Main Street<br>**Bathurst**, NB E2A 3Z9 | Employment Division / Division de l'emploi<br>549-5766 549-5782 (fax/télécopieur) |
| Place Harbourview Place<br>275 rue Main Street, Suite 216<br>**Bathurst**, NB E2A 3Z9 | Employment Standards, Office of Workers' Advocates, Office of Employers' Advocates /<br>Normes d'emploi; Bureau du défenseur des travailleurs; Bureau du défenseur des employeurs<br>549-5361 549-5351 (fax/télécopieur) |
| CCNB-Bathurst<br>CP/P.O. Box 266<br>725, rue du Collège<br>**Bathurst**, NB E2A 3Z2 | CCNB 547-2145 547-7674 (fax / télécopieur) |
| CP/P.O. Box 266<br>95, promenade Youghall Drive<br>**Bathurst**, NB E2A 3Z2 | Apprenticeship and Occupational Certification /<br>*Apprentissage et certification professionnelle*<br>547-2711 549-5277 (fax / télécopieur) |
| City Center<br>157 rue Water Street<br>Suite 100 / Pièce 100<br>Main floor / Étage principal<br>**Campbellton**, NB E3N 3L4 | Employment Division / *Division de l'emploi*<br>789-2955 759-6696 (fax / télécopieur) |
| CCNB-Campbellton<br>CP/P.O. Box 309<br>47, avenue Village Avenue<br>**Campbellton**, NB E3N 3G7 | CCNB 789-2377 789-2433 (fax / télécopieur)<br><br>Apprenticeship and Occupational Certification /<br>*Apprentissage et certification professionnelle*<br>789-2380 789-2433 (fax / télécopieur) |
| 6 rue Arran Street<br>**Campbellton**, NB E3N 1K4<br><br>1-800-376-5353<br>789-2404 (Campbellton area)<br>789-2430 (fax / télécopieur) | College Admissions Service / *Service d'admission collégiale*<br><br>New Brunswick Human Rights Commission /<br>*La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick*<br>789-2338 789-2339 789-2415 (fax / télécopieur) |

| | |
|---|---|
| Place Bellevue<br>20E, blvd. St.-Pierre O.<br>CP/P.O. Box 5644<br>**Caraquet**, NB E1W 1B7<br><br>726-2710<br>726-2639 (auto-answer)<br>726-2076 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| Lakeburn Centre<br>42, rue Therrien<br><br>**Dieppe**, NB E1A 2E6 | CCNB/NBCC |
| CCNB-Dieppe<br>505, rue du Collège<br>CP/P.O. Box 4519<br>**Dieppe**, NB E1A 6X2<br><br>856-2168<br>856-2125 (fax / télécopieur) | CCNB |
| Carrefour Assomption<br>121, rue de l'Eglise Street<br>Local/Suite 408<br>CP/P.O. Box 5001<br>**Edmundston**, NB E3V 3L3 | Employment Division / *Division de l'emploi*<br>735-2048 (direct) 735-2677 (auto-answer--Edmundston)<br>475-4025 (auto-answer--Grand Falls & Perth-Andover)<br>735-2527 (fax / télécopieur) |
| Carrefour Assomption<br>121, rue de l'Eglise Street<br>Local/Suite 220<br>CP/P.O. Box 5001<br>**Edmundston**, NB E3V 3L3 | Employment Standards, Office of Workers' Advocates /<br>*Normes d'emploi; Bureau du défenseur des travailleurs*<br>735-2080 735-2001 (fax / télécopieur) |
| CCNB-Edmundston<br>225, rue du Pouvoir Street<br>CP/P.O. Box 70<br>**Edmundston**, NB E3V 3K7 | CCNB 735-2506 735-2717 (fax / télécopieur)<br><br>Apprenticeship and Occupational Certification /<br>*Apprentissage et certification professionnelle*<br>735-2501 735-2635 (fax / télécopieur) |
| 470, rue York Street<br>CP/P.O. Box 6000<br>**Fredericton**, NB E3B 5H1<br><br>457-3510<br>453-3990 (fax / télécopieur) | Office of Workers' Advocates, Office of Employers' Advocates /<br>*Bureau du défenseur des travailleurs; Bureau du défenseur des employeurs* |

| | |
|---|---|
| 500, cour Beaverbrook Court<br>1st floor / 1er étage<br>P.O. Box 6000<br>**Fredericton**, NB E3B 5H1<br><br>453-2276<br>444-4327 (fax / télécopieur) | Apprenticeship and Occupational Certification /<br>*Apprentissage et certification professionnelle* |
| Government of Canada Building<br>633, rue Queen Street<br>CP/P.O. Box 6000<br>**Fredericton**, NB E3B 5H1<br><br>Fredericton & Minto:<br>453-8269<br>444-5189 (fax/télécopieur)<br>Perth: 273-4559<br>273-4443 (fax/télécopieur)<br>Woodstock: 325-3235<br>325-4491 (fax/télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| NB College of Craft and Design<br>457, rue Queen Street<br>CP/P.O. Box 6000<br>**Fredericton**, NB E3B 5H1<br><br>453-2305<br>457-7352 (fax / télécopieur) | NB College of Craft and Design |
| Provincial Building<br>160, rue Reservoir Street<br>CP/P.O. Box 5001<br>**Grand-Sault/Grand Falls**, NB<br>E3Z 1G1<br><br>475-4025<br>473-6563 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| G & G Holdings Ltd. Building<br>26, rue Brunswick Street<br>**Minto**, NB E4B 3M8<br><br>327-7088<br>327-7005 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |

| | |
|---|---|
| Roach Building<br>152, rue Pleasant Street<br>CP/P.O. Box 1030<br>**Miramichi**, NB E1V 3V5<br><br>627-4000 (Miramichi)<br>394-3453 (Brantville & Rivière du Portage)<br>624-5482 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi*<br><br>Office of Workers' Advocates / *Bureau du défenseur des travailleurs* |
| NBCC-Miramichi<br>80, avenue University Avenue<br>CP/P.O. Box 1053<br>**Miramichi**, NB E1N 3W4 | NBCC 778-6000 778-6001 (fax / télécopieur)<br><br>Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle*<br>778-6057 778-6001 (fax / télécopieur) |
| Assomption Place<br>770, rue Main Street<br>CP/P.O. Box 5001<br>**Moncton**, NB E1C 8R3 | Employment Division / *Division de l'emploi*<br>869-6944 869-6608 (fax / télécopieur)<br><br>Office of Employers' Advocates, Office of Workers' Advocates, Employment Standards / *Bureau du défenseur des employeurs, Bureau du défenseur des travailleurs, Normes d'emploi*<br>869-6455 869-6608 (fax / télécopieur)<br><br>New Brunswick Human Rights Commission / *La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick*<br>856-2422 869-6608 (fax / télécopieur) |
| NBCC-Moncton<br>1234, rue Mountain Road<br>**Moncton**, NB E1C 8H9 | NBCC 856-2220 1-800-664-1477 856-3288 (fax / télécopieur)<br><br>Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle* 856-2236 856-2844 (fax / télécopieur) |
| 430, rue Main Street<br>CP/P.O. Box 5001<br>**Neguac,** NB E9G 1H5<br><br>776-3868<br>776-3807 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| Shaw Commercial Building<br>588E, prom. East Riverside Drive<br>**Perth-Andover,** NB E7H 1Z5<br><br>273-4559<br>273-4443 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |

| | |
|---|---|
| Harbour Building<br>9550, rue Main Street<br>**Richibucto**, NB E4W 5R5<br><br>523-7685<br>523-7677 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| Place Cartier<br>25 Cartier Boulevard<br>**Richibucto,** NB E4W 5R6<br><br>523-7649<br>523-4633 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| 170, rue Main Street<br>**Sackville,** NB E4L 4B4<br><br>364-4273<br>364-4304 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| NBCC-Saint John<br>950, avenue Grandview Avenue<br>CP/P.O. Box 2270<br>**Saint John**, NB E2L 3V1<br><br>658-6600<br>658-6792 (fax / télécopieur) | NBCC |
| Agar Building<br>1 Agar Place<br>CP/P.O. Box 5001<br>**Saint John**, NB E2L 4Y9<br><br>643-7258 (Saint John)<br>466-7627 (St. Stephen)<br>432-2110 (Sussex)<br>643-7443 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |

| | |
|---|---|
| Provincial Building<br>8, rue Castle Street<br>CP/P.O. Box 5001<br>**Saint John**, NB E2L 4Y9 | Employment Standards / *Normes d'emploi*<br>658-2510 658-3075 (fax / télécopieur)<br><br>Office of Workers' Advocates /<br>*Bureau du défenseur des travailleurs*<br>658-2472 658-3075 (fax / télécopieur)<br><br>New Brunswick Human Rights Commission /<br>*La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick*<br>658-2414 658-3075 (fax / télécopieur)<br><br>Apprenticeship and Occupational Certification /<br>*Apprentissage et certification professionnelle*<br>658-2445 643-2938 (fax / télécopieur) |
| CentreVille Mall<br>342, rue Main Street, unit 145<br>**Shediac,** NB E4P 2E7<br><br>533-3618<br>533-5004 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| CCNB-Péninsule acadienne<br>218, blvd. J.D. Gauthier<br>**Shippagan**, NB E8S 1P6<br><br>336-3180<br>336-3075 (fax / télécopieur) | CCNB<br>School of Fisheries / *École des Pêches* (Caraquet) |
| Government of Canada Building<br>182, blvd. J.D. Gauthier<br>**Shippagan,** NB E8S 1P2<br><br>336-3030<br>336-6412 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| NBCC-St. Andrews<br>99, rue Augustus Street<br>**St. Andrews**, NB E5B 2E9<br><br>529-5000<br>529-5078 (fax / télécopieur) | NBCC |

| | |
|---|---|
| Government of Canada Building<br>93 Milltown Blvd.<br>**St. Stephen,** NB E3L 3B4<br><br>466-7627<br>465-2047 (fax / télécopieur) | Employment Division/ *Division de l'emploi* |
| Justice Building<br>707, rue Main Street<br>**Sussex,** NB E4E 7H7<br><br>432-2110<br>432-6169 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| Place Tracadie (Edifice Provinciale)<br>102-3514, rue Principale Street<br>**Tracadie-Sheila,** NB E1X 1C9<br><br>394-3816<br>726-3808 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| Post Office Building<br>680, rue Main Street<br>Unit 1 / Unité 1<br>**Woodstock,** NB E7M 5Z9<br><br>325-4970<br>325-4491 (fax / télécopieur) | Employment Division / *Division de l'emploi* |
| NBCC-Woodstock<br>100, rue Broadway Street<br>**Woodstock**, NB E7M 5C5 | NBCC 325-4400 328-8426 (fax / télécopieur),<br>Apprenticeship and Occupational Certification /<br>*Apprentissage et certification professionnelle*<br>325-4855 328-8426 (fax / télécopieur) |

Further information on programs and services may be obtained from the Department of Training and Employment Development website:

**http://www.gnb.ca/0105/index-e.asp**

Il est possible d'obtenir de plus amples renseignements sur nos programmes et services en visitant le site web du Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi à l'adresse suivante:

**http://www.gnb.ca/0105/index-f.asp**